

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FUNDAMENTOS QUE INFORMAN
LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

MARÍA DE LOS ANGELES CASTILLO ROSALES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FUNDAMENTOS QUE INFORMAN
LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA DE LOS ANGELES CASTILLO ROSALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

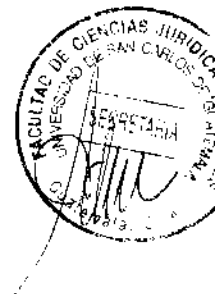
Presidente: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario: Lic. Dixon Díaz Mendoza

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Leonel Armando López Mayorga
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández De Sandoval

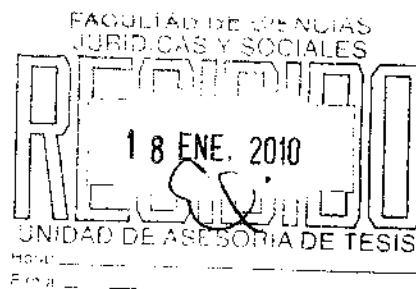
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Victor Alfredo Morales Rivas
Abogado y Notario



Guatemala, 18 de enero de 2010

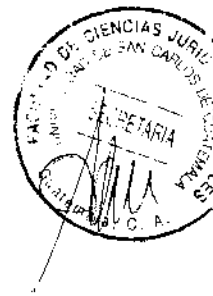
Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Respetable Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dirijo a usted, con el objeto de rendir dictamen relacionado con el nombramiento de fecha tres de febrero del año dos mil nueve recaído en el suscrito como Asesor del trabajo de tesis de la Bachiller María De los Angeles Castillo Rosales, intitulado: **“ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FUNDAMENTOS QUE INFORMAN LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**. Al haber asesorado la tesis, me es grato señalar que:

1. Abarca un amplio contenido jurídico y doctrinario de los fundamentos que informan la prescripción y los plazos legales regulados en la legislación laboral de Guatemala.
2. La tesis es un aporte científico que señala y analiza la prescripción. La redacción empleada durante el desarrollo es la correcta. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, con el cual se determinó la importancia del derecho laboral; el sintético, estableció los plazos, características y particularidades de la prescripción; el inductivo, estableció su regulación legal y el deductivo indicó los fundamentos que la informan en la legislación del país. Las técnicas utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó la información bibliográfica acorde al tema.
3. Las conclusiones y recomendaciones tienen relación con el tema abordado. A la Bachiller Castillo Rosales le sugerí la realización de correcciones al índice, bibliografía y citas bibliográficas de la tesis, encontrándose de acuerdo en su realización; para así alcanzar los objetivos planteados relacionados con la importancia de que los trabajadores guatemaltecos reclamen sus derechos laborales en el tiempo regulado en la legislación laboral.



Lic. Victor Alfredo Morales Rivas
Abogado y Notario

4. De manera personal me encargue de guiarla durante las etapas del proceso de investigación científico, utilizando los métodos y técnicas acordes, comprobando la hipótesis formulada relativa a la importancia del estudio de la prescripción laboral.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en base a los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Victor Alfredo Morales Rivas
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Victor Alfredo Morales Rivas
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado 4981

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) PEDRO JOSÉ LUIS MARROQUÍN CHINCHILLA para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARÍA DE LOS ÁNGELES CASTILLO ROSALES. Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FUNDAMENTOS QUE INFORMAN LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".-

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


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUT
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



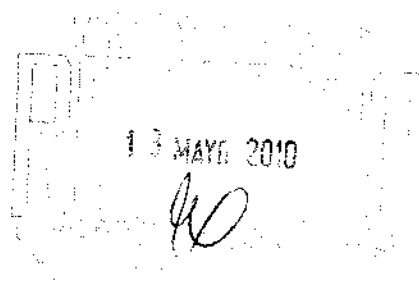
cc. Unidad de Tesis
MTCL/awcg.

Licenciado
Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



Guatemala, 10 de mayo de 2010

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy:

Como Revisor de tesis de la bachiller María De los Angeles Castillo Rosales, en la elaboración del trabajo que se intitula: **"ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FUNDAMENTOS QUE INFORMAN LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**; me es grato hacer de su conocimiento que:

1. La tesis analiza jurídica y doctrinariamente la prescripción y las situaciones que determinan la importancia de la relación entre patrono y trabajador al reconocer un derecho.
2. El aporte científico de la tesis es fundamental, siendo el mismo llevado a cabo con esmero por parte de la sustentante y de importancia para el país. Durante el desarrollo de la misma se utilizó una redacción y lenguaje adecuados. Los objetivos se alcanzaron al determinar la importancia del estudio de la prescripción.
3. La metodología que se utilizó es correcta, siendo los métodos de investigación que se emplearon los siguientes: analítico, que determinó la importancia del derecho de trabajo; sintético, que estableció las características de la prescripción, inductivo, que indicó lo fundamental de que se respeten los plazos que regula la legislación guatemalteca y el deductivo, señaló la importancia de los fundamentos que determinan la prescripción. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica y documental que permitieron la obtención del material doctrinario necesario para un estudio profundo y crítico del tema relacionado.

Licenciado
Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



4. La bibliografía, conclusiones y recomendaciones se relacionan entre sí y con el contenido de los capítulos de la tesis. Después de reunirme con la bachiller Castillo Rosales, le indique la necesidad de llevar a cabo una serie de correcciones a la introducción y contenido de sus capítulos, encontrándose de acuerdo en su realización.
5. Personalmente me encargue de orientar a la estudiante bajo los lineamientos de las etapas relativas al proceso investigativo, aplicando para ello las técnicas y métodos acordes para determinar los fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral guatemalteco.

La tesis reúne de manera efectiva los requisitos legales conforme al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para su evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Revisor de Tesis
Colegiado No. 5379
Tel. 55139918

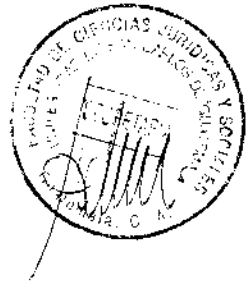
Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA DE LOS ANGELES CASTILLO ROSALES, Titulado ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FUNDAMENTOS QUE INFORMAN LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público -

MTCL/silh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme permitido culminar mi meta, entre esfuerzos y sacrificios.
- A MIS PADRES:** Miguel Ángel Castillo Álvarez, por que sin él no hubiera emprendido ningún camino; Rosa Carlota Rosales Peña, a quién amo y admiro por su capacidad de amar y perdonar, mi motivación.
- A MIS HERMANOS:** Quienes quiero por su amor y apoyo, sobre todo por creer siempre en mí.
- A MIS CUÑADAS Y SOBRINOS:** Con especial aprecio.
- A TODOS MIS AMIGOS:** Por todos sus consejos y apoyo, gracias por ser parte importante en mi vida, en especial a Moisés, Mario y Sandra, y a todos aquéllos que por alguna razón no están conmigo pero que han dejado huella en mí.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en forma especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme albergado en sus aulas para recibir los conocimientos transmitidos y con ello darme la oportunidad de convertirme en una profesional.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Principios del derecho de trabajo.....	1
1.1. Principio de tutelaridad.....	1
1.2. Principio de aplicación decreciente.....	27
1.3. Principio evolutivo.....	27
1.4. Principio de obligatoriedad.....	33
1.5. Principio del realismo.....	36
1.6. Principio de sencillez.....	38
1.7. Principio conciliatorio.....	39
1.8. Principio de la buena fe.....	41

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral.....	45
2.1. Legislación guatemalteca.....	45
2.2. Obligaciones del empleador.....	53
2.3. Obligaciones del trabajador.....	60
2.4. Derechos del empleador.....	64
2.5. La facultad de mando.....	66
2.6. La potestad disciplinaria.....	68

2.7. Reglamento Interior de Trabajo.....	69
2.8. La facultad premial.....	70
2.9. Derechos del trabajador.....	70
2.10. Cumplimiento y fiscalización.....	72
2.11. Plazos.....	73
2.12. Plazos indefinidos.....	74
2.13. Regulación legal.....	76
2.14. Terminación de los contratos de trabajo.....	80
2.15. Estabilidad laboral.....	82

CAPÍTULO III

3. Fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral de Guatemala.....	89
3.1. Importancia.....	89
3.2. Derechos irrenunciables pero no imprescriptibles.....	90
3.3. Plazos.....	91
3.4. La prescripción contra los derechos del trabajador.....	92
3.5. Regulación legal.....	93
3.6. Plazo para el reclamo de prestaciones laborales irrenunciables.....	94
3.7. Plazo del trabajador para darse por despedido.....	94
3.8. Acción procesal.....	96
3.9. Reinstalación.....	97



Pag

3.10. Beneficiarios.....	97
3.11. Los fundamentos informantes de la prescripción en el derecho laboral guatemalteco.....	98
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se seleccionó debido a la importancia de la figura de la prescripción, ya que a través de la misma se analizó el desarrollo de las instituciones jurídicas guatemaltecas y se explicó que mediante ella cualquier persona puede, o bien adquirir para sí un derecho o perderlo, independientemente de si el mismo se traduce en un objeto, bien o cosa como también se le puede brindar la posibilidad jurídica subjetiva de acudir al establecimiento judicial en la procuración de que sus derechos le sean reconocidos; o sencillamente por la inacción y haber dejado pasar los términos señalados de manera expresa en las normas de carácter sustancial o procesal para que no vea su derecho desestimado o perdido, según sea el caso.

La figura de la prescripción abarca todas las ramas posibles del derecho, no escapando la disciplina laboral de su incidencia, en la cual se encuentran situaciones específicas que denotan la importancia dentro de las relaciones entre empleadores y empleados que conllevan a que de ella se desprenda el reconocimiento de algún derecho o la pérdida del mismo.

La hipótesis formulada se comprobó al determinar la importancia de llevar a cabo un estudio jurídico laboral donde se aborden las condiciones en que se presenta la prescripción y los motivos jurídicos que la fundamentan.



El desarrollo de la tesis se dividió en tres capítulos. El primero, señala los principios del derecho laboral guatemalteco, siendo los mismos: principio de tutelaridad, de aplicación decreciente, evolutivo, de obligatoriedad, de realismo, sencillez, conciliatorio, y de la buena fe; el segundo, se refiere a los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral, la legislación vigente en el país relacionada con esos derechos y obligaciones, las obligaciones del empleador, las obligaciones del trabajador, los derechos del empleador, los derechos del trabajador, facultad de mando, potestad disciplinaria, Reglamento Interior de Trabajo, facultad premial, cumplimiento, plazos, terminación de los contratos laborales y la estabilidad laboral; el tercero, determina la importancia del estudio de los fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral de Guatemala.

Los métodos empleados durante el desarrollo de la tesis fueron los siguientes: analítico, con el que se determinó la importancia del derecho del trabajo; el sintético, estableció el significado de la prescripción; el inductivo, indicó la regulación vigente en Guatemala y el deductivo, analizó los fundamentos que la informan. Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, siendo las mismas necesarias para obtener información de actualidad para desarrollar la tesis.

La presente tesis se elaboró, esperando que su contenido sirva para conocimiento de lo que es la prescripción en el derecho laboral del país a estudiantes, profesionales y ciudadanía en general.



CAPÍTULO I

1. Principios del derecho de trabajo

El derecho laboral como creación del hombre y de la comunidad, se formuló con un fin específico consistente en mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.

Para el logro de ese fin el medio o instrumento es el derecho laboral, que precisa 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.

1.1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el fundamento de sus orígenes, sino que también es su actual ostentación.

“Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las



condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios.

Los alcances de la tutelaridad, han llegado a 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”.¹

La legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y determinando que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Al mencionar una efectiva libertad de contratación, se establece que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.

El derecho laboral es una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 146.



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

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le designan un papel periférico secundario.

La tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, se determina que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a superar las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esta afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

“En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo,



su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía. En otras palabras, la tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social".²

El fin último del derecho laboral consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

Siempre el derecho laboral desde sus inicios ha buscado proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esta intervención protectora han variado.

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

Es aceptable que se considere una defensa al débil, por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy en día, los trabajadores, en términos generales, han superado los lamentables estadios de aislamiento y desprotección en que se encontraban.

² Hernández Marquéz, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**, pág. 53.

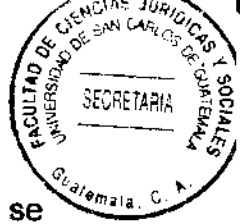


En el campo colectivo, las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal. Los sindicatos son tan fuertes, que la contraparte patronal atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas del derecho laboral y se refleja en cada una de sus regulaciones. En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario.

Las mejoras laborales las procuran los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales.

En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la negociación. Se da el caso que para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los mismos trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que se encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención



en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones.

Consideran que la huelga en la forma que países como Guatemala la regulan, no es un derecho sino que por el contrario, es la limitación de este derecho. El ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos.

El Estado tiene que velar porque no se violen los derechos individuales y de orden público; por lo demás, son las fuerzas de mercado, capital y trabajo, las que procuran la solución.

En el derecho individual es en donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina y en donde claramente se evidencia el proteccionismo que en cada una de ellas se refleja: al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o al señalar los mínimos en los días del descanso pre y post-natal.

También las normas procesales están imbuidas de un espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le rinden al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso.



En materia procesal es importante destacar beneficios como el impulso de oficio ~~por~~ cuya virtud el juez a la vez de jugador vela también por los intereses del trabajador, y que se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención del Asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los Abogados en ejercicio;
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y
- c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva”.



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

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

La declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia está regulada en el Artículo 358 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva”.



En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de ley, pero si la presenta por escrito, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada; el juzgador debe señalar los defectos y ordenar al actor que los subsane. En esta primera actuación dentro del proceso colectivo, la tutelaridad va a extremos al convertir al juzgador en parte; de esa forma.

La inversión de la carga de la prueba, es un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina. Es lógico que quien afirma hechos ante el tribunal, debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto de la carga de la prueba; sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado, quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala comprende las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte, esto es, sin pagarle indemnización: "Son



causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abierta o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;



- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

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

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;



- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

Cuando un trabajador es despedido, el patrono se lo debe comunicar al trabajador por escrito y con invocación de la causa justa de despido si no hay causa se le debe pagar de una vez la indemnización. Sin embargo, el trabajador puede emplazarlo ante los tribunales antes de los treinta días para que el patrono le demuestre la causa justa en que se fundó el despido.

Es claro que si no la demuestra y ello resulta muy difícil hacerlo, tiene que pagar la indemnización que se discute, más un salario mensual por cada mes que dure el juicio, hasta doce meses a título de daños y perjuicios. Como el trabajador no tiene necesidad de presentar prueba en su demanda, el que debe probar la comisión de una falta es el patrono, no tiene obligación de ofrecerla, tal como lo establece el Artículo 332, que en la literal e) dice: “Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en caso de despido , pero si ofrecieren prueba deben observarla”.



Vinculado con lo anterior, el empleador demandado que no asista a la primera audiencia, será declarado confeso, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.

La declaración de confeso o confesión ficta. Si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial o declaración de parte como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso. Y aún perdiendo, las sanciones derivadas no son iguales que al patrono. Si el empleador pierde el proceso, debe pagar además de la indemnización, los daños y perjuicios de hasta doce salarios adicionales; pero al trabajador no se le aplica recargo alguno.

El Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece qué: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y sí a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.



“En otras palabras, se tendrá por cierto lo que el trabajador manifieste, salvo que el patrono lo pueda contradecir fehacientemente: La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo”.³

Disposición parecida contiene el Artículo 137 del mismo Código, que establece: “De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo”.

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. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleado pueda

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 10.



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

Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación.

La irrenunciabilidad de los derechos que no pueden renunciarse se encuentra regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los



tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Los derechos consignados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala son los derechos elementales, mínimos. Esos serían los irrenunciables: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará estos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;



g) La jornada ordinaria de trabajo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este



derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según las condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.



Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se



cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra integralmente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezcan la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizadas por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por



ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Los mínimos de protección son irrenunciables, tal y como lo estipula el Artículo 20 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique



plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al minimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra; la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

Los que tengan condiciones superiores al mínimo establecido pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla el Artículo anterior, cuando exista un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Sin embargo, éste es un tema que da lugar a planteamientos diferentes.

“En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta una salvaguarda laboral. Sería repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese favoritismo consistente en el salario mínimo, jornadas máximas, asuetos y vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores aguinaldo e indemnizaciones. En todas y cada una de estas instituciones está implícita la tutelaridad”.⁴

⁴ *Ibid*, pág. 14.



Pero existen algunas normas que en forma explícita y directa declaran la preferencia por el trabajador. Empezando por la Constitución Política de la República de Guatemala, que en la parte final del Artículo 103 establece que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores. Y el Artículo 106 de la misma norma, en la parte final regula que: En caso de duda sobre la disposición o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso de locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Por su parte, el Artículo 17 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

El derecho, en cualquiera de sus ramas, es una ruta de doble sentido: se otorgan derechos pero también se imponen obligaciones; de igual manera otorga y reconoce derechos a los empleadores. En la medida que se comprenda y absorba esta



afirmación, se podrá plantear un ejercicio más eficaz y honesto de esta rama jurídica.

Una actitud de los trabajadores, responsable y enmarcada dentro de los cánones legales en cuestiones tales como la huelga, la negociación colectiva, etcétera, rendirá a su favor mayores beneficios, así como al contexto general de la sociedad.

“Al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad”.⁵

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

Existe también una diferencia entre quienes tienen trabajo y quienes están lamentablemente desempleados; la implementación por ley de nuevas prestaciones laborales, no tendrá el mismo impacto entre unos y otros.

La legislación laboral guatemalteca no recoge ni define el término de clase trabajadora. Breve referencia aparece en la legislación provisional. En efecto, en varios pasajes de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aparece el término la clase trabajadora; por ejemplo, en el literal b) del Artículo 27, se estipula que la

⁵ Piá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 54.



aplicación del seguro social debe empezar sólo por la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

Existen varias normas que también contemplan expresamente los derechos, pero de los empleadores. Si bien esta rama jurídica está orientada en beneficio del trabajador, no puede dejar de lado los derechos de aquéllos y más aún, para mejorar los derechos de los trabajadores debe reconocer y fortalecer los derechos de la contraparte, bajo la premisa de que surja un mayor número de oferentes de plazas de trabajo, esto es de empresarios.

En los considerandos del Código de Trabajo se puede leer que el desarrollo de las normas laborales tienen como parámetro, la estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal tal y como lo regula el considerando b, y más adelante se refiere a los intereses justos de los patrones regulado en el considerando f, aunque no pretende entrar a la definición de lo que debe entenderse por derechos justos.

“El principio de tutelaridad implica cierto grado de parcialidad y de subjetividad, contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas”.⁶

No se trata puramente de un derecho, sino de un conjunto normativo. Esta crítica se ha tratado de soslayar dando por sentado de entrada que el derecho laboral sí pertenece a

⁶ *Ibid*, pág. 60.



la enciclopedia jurídica. En todo caso la refutación se basa en que todo derecho procura la justicia; en otras palabras, la tutelaridad es requisito para garantía de esa justicia.

Habiéndose establecido que el derecho laboral es protector, debe específicamente con mayor detenimiento el objeto o destino de esta protección, tomando en cuenta las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa dentro del orden jurídico y del mismo marco social. Si se afirma en términos muy amplios que protege a los trabajadores como una entidad o una clase, debe aceptarse, que dentro de esa categoría existen varias clases: empleados, desempleados y subempleados.

La definición de los términos trabajador y empleador, no siempre es coincidente: Empleador es únicamente aquella persona que contrata otras personas para que trabajen, implica pues un vínculo legal y son un subordinado; sin embargo, por trabajador puede también entenderse a la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con medios propios de subsistencia o que se encuentra desempleado.

Las anteriores consideraciones valen para analizar la situación en mercados laborales, restringidos, donde se protege bastante al trabajador que tiene un contrato de trabajo, sin tomar en cuenta que al mismo tiempo puede estarse afectando a aquellos trabajadores desempleados o subempleados.

"La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados puede desestimular a empresarios potenciales, o sea potenciales empleadores, de realizar nuevas contrataciones que aliviarían la carga de desempleo de una comunidad. En el momento en que la demanda de mano de obra aumente y sobrepase a la oferta; mejorarán las condiciones y la posición de los trabajadores".⁷

1.2. Principio de aplicación decreciente

La protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles. La aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.

1.3. Principio evolutivo

El derecho laboral es evolutivo, ya que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano.

⁷ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 11.



Sin embargo, el derecho laboral está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos: el primero como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho mutante, que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales como el Código de Trabajo y las leyes laborales que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre las cuales se pueden, y deben establecer beneficios que sufren precisamente esas bases. La Constitución guatemalteca establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o sea de un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. La función de dichas normas es pues, servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Al Estado se le impone la obligación de fomentar y proteger la negociación colectiva, o sea el pacto colectivo como instrumento propicio para obtener esas mejoras.

El Código de Trabajo busca regular el que hacer total de la materia y sus postulados constituyen un derecho sencillo que admite que sus normas sean inmediatamente superadas, si con ello se favorece al trabajador.



“Hasta los mismos preceptos constitucionales en esta materia se rinden ante este principio. La Constitución de 1965 establecía un aguinaldo del 50% del salario; el Decreto 76-78, de menor categoría, estableció que el aguinaldo sería del 100%”.⁸

Toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y va aumentando conforme se amplía el desarrollo de sus actividades. Pero en lo laboral ese movimiento va más allá del acomodo al que hacer social.

“Metafóricamente puede decirse que mientras las otras disciplinas crecen en proporción aritmética, lo laboral lo hace en proporción geométrica, impulsado por su propia naturaleza tutelar”.⁹

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

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

⁸ *Ibid*, pág. 13.

⁹ *Ibid*, pág. 15.



En muchos aspectos las normas del Código de Trabajo quedan obsoletas inaplicables, al ser superadas por otras que provengan de nueva legislación, que acuerden vía negociación o que imponga la costumbre. Y es que el contenido del Código de Trabajo es un mínimo llamado a mejorarse,

En casi todos los centros de trabajo que tienen pacto colectivo, los quince días de vacaciones quedan como referencia histórica. En la mayoría de esos pactos se superan las vacaciones, ya se agregue un día más por cada año de antigüedad o cualquier otro método que se implemente. Por lo mismo las leyes laborales, al ser tan variantes, varían de un lugar de trabajo a otro, dependiendo en donde se han otorgado internamente mejores condiciones a los laborantes.

Varias empresas ubicadas en un mismo sector, pueden tener diferentes derechos laborales. Todos comparten los mínimos de ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos, éstos sustituyen a los mínimos, y siendo producto propio de cada centro laboral esos derechos superiores, bien pueden ser muy distintos con los de las empresas vecinas.

“Los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva, y por lo mismo, imponen la obligación de que es el Estado el encargado de fomentar y proteger este tipo de negociaciones”.¹⁰

¹⁰ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 16.



Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula.

Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley. Las vacaciones son quince días como mínimo; los días de asueto mínimos son los señalados en ley; el salario base es el mínimo para fijar un nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario, etcétera. La ley reconoce catorce salarios anuales, pero en las instituciones bancarias han venido reconociendo catorce salarios mucho antes de la existencia del bono 14, por lo que en muchos bancos existen quince y dieciséis pagos mensuales.

En esta misma dirección se orientan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que comprenden en casi todos sus textos la frase que siempre deja a salvo el respeto a los derechos previamente reconocidos.

La propia evolución del concepto protector admite una variante en el sentido de señalar ya no de mínimos sino máximos. Es una reconversión del mismo concepto pero aplicado a un escenario diferente. Por ello, en algunos pasajes el mínimo debe interpretarse en sentido inverso: la jornada de trabajo máxima es de cuarenta y cuatro horas diurnas semanales. En el caso concreto de las ventajas económicas, la fijación de



un treinta por ciento del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a discrepancias, pues algunas suponen que pueden pactarse que ese treinta por ciento es en si un mínimo cuya reducción devendría nula por lo que las ventajas económicas, en el peor de los casos para el trabajador, es del treinta por ciento.

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos a favor de los trabajadores. La legislación laboral contempla también la posición de los empleadores. Entre otras existen normas que contienen los derechos de los empleadores: derecho a ejercer la autoridad a que los trabajadores por ley quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; derecho de despedir con causa justificada; derecho de recibir el preaviso por parte del trabajador; derecho de exigir el cumplimiento de las formalidades previas a una huelga y de despedir a los trabajadores en caso de una huelga ilegal; derecho de pedir la calificación de una huelga; derecho de construir sindicatos patronales y derecho de exigir de los trabajadores cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva.

Las primeras manifestaciones del derecho laboral eran estipulaciones que regulaban algún aspecto muy específico del trabajo: que la jornada de trabajo no exceda de doce horas; que se limitara la edad mínima de los niños que trabajaban, etcétera. Poco después, a raíz de la Revolución Industrial, era conocido como legislación obrera y su campo de aplicación se limitaba básicamente a la industria.

En el afán de protección se fueron incorporando posteriormente otras actividades a sus normas. Quedó superado el enfoque de un mero derecho obrero para abarcar un aspecto cada vez mayor del hacer humano, referente a la prestación de servicios.

Es de importancia incluir a los trabajadores del Estado, los que tradicionalmente han estado separados, y regulados a su vez por un estatuto especial, en el caso de Guatemala por la Ley de Servicio Civil. Es aquí donde se marcan algunas fronteras entre lo que es una relación de trabajo y una que no lo es.

Pero más allá de esa vocación a diversificarse horizontalmente, el derecho laboral ha reclamado más profundidad a través de una mayor participación en las cuestiones político sociales de una comunidad, más allá del mero enfoque regulador del trabajo; pretende ser un fiel de la balanza que tenga un papel más protagónico en el equilibrio social.

1.4. 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 coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. 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 trabajadores 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.

La característica de imperatividad de las normas laborales es 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 según las premisa que se fundamenta y que es consistente en que el empleador puede abusar del trabajo necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independiente de la disponibilidad del trabajador al momento de renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador de aceptar una renuncia como un estado de necesidad o que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

Existe discrepancia en cuanto al nivel de los derechos que no pueden renunciarse, si los mínimos o cualquier derecho laboral adquirido o si la convención colectiva, que supone una mayor fortaleza, puede renunciar a algunos beneficios dentro del contexto de la propia negociación.



El derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar a detalles particularizados de cada contrato.

“En el mismo derecho civil existen normas obligatorias que solamente se aplican cuando no ha existido una específica declaración de voluntad, tal es el caso de las sucesiones intestadas”.¹¹

En defecto de un pronunciamiento del causante, se aplican forzosamente las prioridades y tablas sucesorias que de los mismos códigos civiles contemplan. Siguiendo esa línea, el derecho de trabajo debe establecer un marco general de la relación laboral, pero sin pretender regular todos los detalles de esa relación. Está bien que se establezcan mínimos de vacaciones, de licencias especiales en casos dados como el nacimiento o muerte de familiares, matrimonios, pero dejando que sean las partes, a través del contrato individual y de las negociaciones colectivas, las que vayan fijando los pormenores del contrato. En otras palabras, que se mantenga el imperio de la autonomía de la voluntad y se limite únicamente en cuanto lesione algún derecho mínimo u otro superior que tenga vigencia en el centro de trabajo. Por lo mismo esta tendencia otorga a esta disciplina un papel secundario y no periférico, como un observador o árbitro que tiene por encargo evitar los abusos pero que más allá de esta función no tiene participación directa en los que se convenga.

¹¹ Plá. Ob. Cit., pág. 80.



1.5. Principio del realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

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 pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

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 de Trabajo vigente en Guatemala, 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; sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles; y finalmente, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.



“Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado los conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales”.¹²

Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

Las leyes de trabajo, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia, para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad, como lo es el asalariado.

En los considerandos del Código de Trabajo, se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad objetiva, como una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral: económicos, culturales,

¹² **Ibid**, pág. 70



mundiales, educativos, fiscales, de alcance. . Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional.

1.6. Principio de sencillez

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”.¹³

¹³ *ibid*, pág. 72.



1.7. Principio conciliatorio

Mas 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 llamando a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes en la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo proclama directamente, para empezar, la Constitución Política de la República, que expresamente consigna en que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.

Por su parte, los considerandos del Código de Trabajo, invocan una mayor armonía social, Considerando f); y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; asimismo. Una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La tutelaridad no es un fin en sí misma; por el contrario, es un 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 es donde se destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

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

“A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar el sistema de producción para hacerlo más competitivo. 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 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 provoque un 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 sino también a los trabajadores”.¹⁴

Por ello no debe perderse de vista la aptitud conciliadora que ha de animar a esta disciplina, misma vocación que inspira a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

1.8. Principio de la buena fe

Es fundamental la validez del principio de la buena fe, que debe prevalecer entre patrono y trabajador.

Por ello no debe perderse de vista la aptitud conciliadora que ha de animar a esta disciplina, misma vocación que inspira a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

Es conveniente ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe aguantar respecto a otro. El principio de buena fe se expresa también a través del principio llamado del rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquél principio. A su criterio, si hay obligación de rendir en el trabajo, es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe. El principio de la buena fe, como un componente básico y general del derecho con características de

¹⁴ Alonzo Olea, Manuel. **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 20.



postulado moral y jurídico califica al principio del rendimiento como una modalidad de 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.

“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 de trabajo, como el principio de rendimiento”.¹⁵

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 valoración en las modernas concepciones.

Al impulsar que empleadores y trabajadores conjuguen sus esfuerzos en idéntica orientación, se beneficia la comunidad laboral en su conjunto, y por lo mismo, también

¹⁵ Plá. Ob. Cit., pág. 80.



a cada integrante de la empresa en particular, en cuanto se consolida la fuente de trabajo 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 tareas, 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.

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 sino también a los trabajadores.

Por ello no debe perderse de vista la aptitud conciliadora que ha de animar a esta disciplina, misma vocación que inspira a todos los actores que de alguna manera participan en ella.





CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple de trabajo-salario. El fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia.

2.1. Legislación guatemalteca

Los artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de las respectivas obligaciones de los patronos y trabajadores.

El Artículo 61 del Código de Trabajo regula las obligaciones de los patronos: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde



se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener:

estos datos:

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias;
y
2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandado a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena



calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) Deducir el salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al mismo tiempo, que las



cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda, en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trata la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesitan para sus usos domésticos y los de los animales que tengan;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

El Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:



- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos



administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigne nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

“Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone”.¹⁶

Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Se hace necesario señalar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de

¹⁶ De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág. 20.



tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a éstos en cuanto a los derechos de los empleadores.

Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador.

La visión parcializada, bastante extendida de que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando lugar a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa inasistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarles derechos.

Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afectan o no el vínculo contractual entre las partes.



2.2. Obligaciones del empleador

Las obligaciones del empleador pueden dividirse así:

- 1) Por su contenido: es de importancia la distinción entre los deberes éticos y los deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos se les llama también deberes personales ó no económicos, ya que no son valubles en dinero, aunque sí tiene repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.
- Obligaciones no patrimoniales o éticas no están claramente definidas en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ella: el deber al aspecto a la dignidad del trabajador, el trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de la palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene. La violación a esta obligación puede dar lugar a sanciones de diferente orden, así:



De carácter contractual: consistente en el pago de la indemnización en caso de despido injustificado.

De carácter administrativo: consistente en multas si el hecho es constitutivo de falta y si fuera delito, responsabilidad penal.

Responsabilidad sindical: la cual no ocurre en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción por parte del sindicato de la empresa.

Deber de higiene y seguridad en el trabajo: que se diversifica en dos direcciones: en sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar, o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo. En sentido de evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales.

A este aspecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores.

Por su parte, el Artículo 61, literal k), de dicho código, dice que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.



Si embargo, en muchos casos, irónicamente, el mismo trabajador es quien se niega a adoptar las medidas de protección, alegando que no está acostumbrado a ellas. En el sector de la construcción, algunos operarios llegan a niveles temerarios a laborar desprotegidos, en los andamios exteriores de muchos edificios. La responsabilidad por la seguridad debe compartirse.

Deber de ocupación efectiva: en donde el empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No debe desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo. Esta obligación se marca más en determinadas actividades.

Deberes administrativos: en donde el empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de trabajo, enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno. Otros deberes relacionados son: la extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas



de información acerca del desempeño laboral ó carta de recomendación en su caso según lo regulado en el Artículo 87 del Código de Trabajo.

Deberes adicionales: consistentes en la formación, capacitación y preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial, estudios que se implementan.

- Obligaciones patrimoniales: los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que conforme el contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas, de las horas extraordinarias de los salarios diferidos: aguinaldo y bono 14 y de las indemnizaciones.. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.

2) Por su origen:

- Obligaciones legales: se derivan directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el periodo mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono



incentivo, etcétera; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las contractuales son producto de la negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo; por el principio evolutivo del derecho laboral y de las condiciones del contrato que reflejan las obligaciones y que cambian constantemente en beneficio del trabajador para tener un mejor salario, mayor periodo vacacional, bonificaciones, etcétera; también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras. Estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores; adicionalmente por la categoría que tienen los pactos colectivos de ley profesional entre las partes regulados en el Artículo 49 del Código de Trabajo, si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo.

Adicionalmente esta diferenciación tiene repercusión sobre la materia de la prescripción negativa, que es la forma de la extinción de las obligaciones, tal y como lo regulan los Artículos 263 y 264 del Código de Trabajo.

De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo Artículo 22 del Código de Trabajo. En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de



previsión social. Estos derechos prescriben en el término de dos años de conformidad con el Artículo 264 del Código de Trabajo.

- Obligaciones contractuales: del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar las normas legales. Estos derechos que se derivan del contrato, deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos. Sin embargo en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos, es decir, por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador, cuanto es fijarle en un plazo mayor la posibilidad de que se prescripción.
- 3) Por su beneficiario o acreedor: En algunos casos se entremezclan estas obligaciones, pero pueden perfilarse las categorías siguientes:
- Directas frente a un trabajador: frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extraordinarias y el pago de su aguinaldo.



- Directas frente a los trabajadores: los trabajadores como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aún derechos sociales, aunque esta última definición tiene diferentes acepciones.
- Frente a las asociaciones laborales: en primer lugar, el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea a nivel informal en forma de grupos coaligados o en un estadio más plasmado del derecho laboral guatemalteco como se regula en el Artículo 209 del Código de Trabajo. Una vez organizado el grupo de los trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto complementario. En ambos casos, el empleador tiene la obligación de negociar. El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del mismo código, señala que el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores, los cuales se denominan comités ad-hoc y que se presentan a negociar.

Adicionalmente el empleador debe actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así se le solicite, en cuanto realice los pagos de salarios al tenor de lo indicado en el Artículo 61, literal i), del Código de Trabajo, que prescribe la obligación de deducir del



salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa.

- Frente a las autoridades administrativas: como las contenidas en el Artículo 61, literales a), f), h), j) que son:

Enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, etcétera, dentro de los dos primeros meses del año.

Permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo.

2.3. Obligaciones del trabajador

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador se distinguen también obligaciones patrimoniales y éticas.

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar un servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.



Dentro de las obligaciones no patrimoniales, se encuentra el deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona.

“En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como espíritu de empresa. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia de cuidar los bienes del patrono y guardar los secretos industriales. Es una identificación entre dos personas aunque una de ellas sea persona jurídica y una convergencia de intereses que en mucho no en todo son y deben ser comunes”.¹⁷

La literal e) del Artículo 63 del Código de Trabajo anteriormente citada, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, a indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas. Entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

¹⁷ Alonso. **Ob. Cit.**, pág. 32.



La legislación guatemalteca no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; y el Artículo 24 del Código de Trabajo, determina que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas. Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a a la relación laboral, se aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización, de conformidad con los Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo; pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar preaviso según el Artículo 83 y consiste en un término de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato. Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual salvo que éste último el patrono lo consienta. O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo de preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que lo empleadores hagan uso de este derecho.



Si las faltas al contrato laboral tipifican acciones delictivas, la situación excede del ámbito laboral para incursionar en lo penal. Un ejemplo de estas acciones que se convierten en delito podría ser el prescrito por el Artículo 223 del Código Penal; dicho artículo indica que será sancionado con prisión de seis meses a dos años o multa de cien a un mil quetzales la persona que, sin causa justa, revele o emplee en provecho propio o de un tercero un secreto del que se ha enterado por razón de un estado, oficio, empleo, profesión, o arte, sin perjuicio que con dicha acción pueda o no ocasionar perjuicio a alguien.

“Una de las obligaciones del empleador es la de proveer un ambiente higiénico y seguro a sus trabajadores. En muchos casos es el mismo trabajador quien no aplica las instrucciones de seguridad”.¹⁸

Es por ello que en muchas legislaciones entre las que se incluye la guatemalteca, se indica taxativamente que una de las obligaciones de los trabajadores es la de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, tal y como lo regula el Artículo 63, inciso h, del Código de Trabajo, sino en cualquier momento a solicitud del patrono de conformidad con el Artículo 63 inciso f, del Código de Trabajo.

¹⁸ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 16.



2.4. Derechos del empleador

Éste es, en realidad, un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquéllos casos especiales en que se limita esta libre elección como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa. En Guatemala, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general, que la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto; a esto se le denomina escalafón ciego. Por medio de la cláusula de exclusión por admisión sindical válida en varios países se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal. Estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador. Son, sin embargo, una tendencia que trata de implantarse en Guatemala, vía negociaciones colectivas, de hecho algunos pactos colectivos ya contienen el escalafón ciego.

“En la medida que se restrinja este derecho, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de personal”.¹⁹

¹⁹ Palomeque López, Manuel. **Derecho del trabajo**, pág. 44.



El derecho de adquisición del producto del trabajo: deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo.

Ese diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto del trabajo. Se considera que el empleador se aprovecha desmedidamente del trabajo de su empleado, ya que el incremento en el precio de los productos que le impone labor del dependiente, es mucho más alto que lo que éste devenga como salario. Se considera pues que el trabajador está siendo en alguna medida defraudado. No considera esta posición el factor de riesgo que asume el empresario, ni las virtudes de materializar una iniciativa. Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo. El Código de Trabajo, en sus considerandos, hace una interesante alusión a los derechos justos del patrono, aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo.

En términos generales, la aplicación de este derecho no presenta complicaciones; sin embargo, en determinadas ocupaciones sí pueden ocurrir contratiempos y diferentes interpretaciones, tal es el caso de los trabajadores de alta tecnología, cuya aportación consiste en inventos. La legislación guatemalteca no contempla este aspecto de los inventos. sólo el aspecto registral, pero no laboral.



Los inventos: en otras legislaciones se diferencian entre: a) Inventiones personales libres. b) Inventos de empresa ó explotación. c) Inventiones contractuales ó de servicios.

Los inventos personales son aquéllos en los cuales la explotación del ingenio corresponde a su autor; los inventos de empresa son los que se derivan del procedimiento o método de fabricación, que se inducen de la misma organización de la empresa, razón por la cual se les denomina invención inducida y se interpreta que los derechos corresponden al patrono como una extensión del concepto de los frutos del derecho civil y, por lo mismo, se les llama frutos industriales. Las inventiones contractuales se dan cuando el trabajador esta contratado precisamente para inventar; se habla de invención cualificada; los frutos se determinan conforme lo hayan acordado las partes.

2.5. La facultad de mando

“Existe un poder de dirección, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial o de precio”.²⁰

²⁰ *Ibid*, pág. 46.



El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El trabajador esta obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho.

Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad, por muy técnico que sea el trabajo, de conformidad con los Artículos 18 y 63 inciso a) del Código de Trabajo.

El ius variando aparece en la legislación guatemalteca limitado por el Artículo 20 del Código de Trabajo, que establece que las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente. Asimismo, el Artículo 79, literal j) del mismo código, señala que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo.

Es claro que el ius variando puede presentarse sin ninguna complicación cuando se trata de ascender al trabajador a un cargo o salario superior. Se admite que si el patrono asciende al trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tendrá responsabilidad.



Otro problema que presenta el ius variando como también se le denomina es con respecto al cambio de localidad de la empresa o el traslado del trabajador a una plaza diferente. No existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción; se complica la situación cuando hay cambio de municipio o jurisdicción. En cada caso, a falta de mejor información normativa, el juzgador tendrá que evaluar si existe un cambio que realmente altere las condiciones originalmente pactadas o que afecte seriamente al trabajador. En países más industrializados se presenta el problema de la llamada reconversión de la empresa, en los que a consecuencia del avance tecnológico se van cambiando a los trabajadores por máquinas.

2.6. La potestad disciplinaria

El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director de trabajo. Es poco lo que la legislación guatemalteca regula al respecto y en su defecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y las condiciones de trabajo de la prestación de servicios en determinada región o industria. Este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación, de la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

Para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se suelen clasificar en:



- Leves: consistentes en llegar tarde, ausentarse sin permiso no atender bien al público y descuidar las máquinas. Estas faltas se castigan con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo.

- Graves: generalmente la reiteración de las faltas anteriores, sobre todo cuando ha existido previa amonestación Se castigan con suspensión mayor sin goce de salario.

- Muy graves: como lo son el hurto, robo, violación de secretos, etcétera. Se castigan básicamente con el despido.

2.7. Reglamento Interior de Trabajo

El mismo Artículo 60 es claro en cuanto a que transfiere al reglamento interior, establece que se prohíbe descontar suma alguna del salario en concepto de multa; que la suspensión de trabajo sin goce de salario no puede exceder de ocho días, debiéndose previamente oír al interesado y a los trabajadores que éste indique.

El mismo artículo 60 es claro en cuanto transfiere al reglamento interior de cada empresa la elaboración de sus respectivas disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.



En defecto de una negociación colectiva sobre el particular, es al empleador a quien corresponde su formulación.

2.8. La facultad premial

Es la llamada también de recompensa, ya que ocurre en casos aislados o regulados. Se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa, afán de superación. A veces se premia por grupos y los premios pueden ser de diversa índole: dinero, becas de estudio o perfeccionamiento, felicitación o reconocimiento público, etcétera.

2.9. Derechos del trabajador

“El trabajador tiene el derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo, expresión esta última que se repite mucho aunque con perfiles indefinidos”.²¹

Los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador, es por ello aplicable aquí cuanto se dijo anteriormente al respecto de la preferencia y la capacitación.

²¹ *Ibid.*, pág. 49.



La legislación actual no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la irrenunciabilidad de derechos.

Por lo mismo el listado de esos derechos nunca va a estar completo, finalizado y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquéllas prestaciones que deben recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo. Entre ellos, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etcétera, y que por ser novedosos o de aplicación muy particular, no han merecido mayor atención legislativa.

Existen otros derechos que, en otras legislaciones y doctrinas avanzadas, se pretenden plasmar en forma genérica e intrínseca al contrato laboral y que en el medio guatemalteco se ventilan únicamente a nivel de ciertas negociaciones colectivas, entre



ellas la capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda la estabilidad laboral, y algunos otros.

2.10. Cumplimiento y fiscalización

Tanto trabajadores como empleados serán los primeros fiscalizadores del cumplimiento de disposiciones en cuanto les afecten directamente. Las autoridades administrativas de trabajo están llamadas a la fiscalización general del acatamiento de las leyes en la materia; sin embargo, es tan amplio ese cometido y tan escasos los medios materiales con los que actualmente cuenta, que su trabajo deviene prácticamente desapercibido.

De igual forma, los llamados juicios punitivos laborales viene a ser una vana imagen, de lo que, según el texto legal, están llamados a ser. En estos procesos, se persigue sancionar las faltas laborales, casi en su totalidad, cometidas por los empleadores.

“Dentro de un marco general, la mayor sanción la aplica al empleador y consiste en el despido del trabajador; éste tiene el derecho de darse por despedido en forma indirecta y reclamar su indemnización”.²²

²² Fernández. *Ob. Cit.*, pág. 22.



2.11. Plazos

El vínculo jurídico laboral, es, en última instancia, el producto del acuerdo de dos voluntades. Dentro de dicho acuerdo se comprenden varios aspectos: el salario, el trabajo a realizar, las jornadas, etcétera, así como también el período de tiempo en que va tener vigencia el acuerdo en gestión, esto es, el plazo del contrato laboral. Al igual que en otras instituciones laborales, se manifiesta aquí la normativa que limita la libre determinación de los plazos. No existe una libertad contractual en cuanto al plazo, ya que la ley establece que sólo se admiten plazos fijos en casos de excepción y debidamente justificados. El plazo, en todos los demás casos, es por tiempo indefinido. Se impone pues el precepto general que contiene la ley, aún cuando existiere un acuerdo contrario entre las partes. Se manifiesta de esa forma otro aspecto de la tutela que inspira esta disciplina. Se pretende consolidar al trabajador en su puesto de trabajo y de esa forma asegurar el ingreso familiar por la vía del salario.

En la práctica la regulación de los plazos no ofrece mayores complicaciones salvo en los casos siguientes:

- Cuando con un mismo trabajador se ha dado una sucesión de contratos, que se inician y se finiquitan, pero se vuelve a contratar. La duda de este asunto es si el plazo se debe computar desde la última contratación o desde que por primera vez se contrató.

- Cuando se termina el plazo prefijado, a pesar de que la razón o motivo del contrato persiste; en ese caso el trabajador puede reclamar la extensión de su contrato desde el momento de la pretendida terminación.

2.12. Plazos indefinidos

La estabilidad en el trabajo es, lógicamente, una de las mayores aspiraciones de los trabajadores, la seguridad de contar con su puesto de trabajo y por lo mismo con sus ingresos regulares; la tranquilidad que le proporciona el afianzamiento y permanencia en su sitio laboral. Es por ello que no extraña que como regla general, las legislaciones establezcan que los contratos de trabajo se consideran por plazo indeterminado. Los contratos a plazo fijo constituyen la excepción.

“En casi todos los contratos, el plazo es el elemento más importante que se vincula y a veces condiciona el resto de la negociación. Se conviene en un determinado plazo en los arrendamientos, en los contratos de obra, en los mandatos, en los mutuos y en los comodatos”.²³

Todo contrato de una plaza permanente es por tiempo indefinido, en tanto desempeñe su labor y en tanto se necesite de ese puesto, el trabajador tiene derecho a su puesto de trabajo; viene a ser dueño o titular de esa plaza. Por lo mismo se antepone una indemnización cuando al trabajador se le priva de ese derecho sin que haya mediado

²³ Echeverría. *Ob. Cit.*, pág. 20.



causal o culpa de su parte. Se manifiesta aquí otra faceta de lo imperativo de esta disciplina, de las limitaciones a la autonomía de la voluntad.

En el fondo viene a ser un elemento más que pretende el afianzamiento del trabajador a su plaza laboral. Un apuntalamiento de la estabilidad y de la antigüedad. En sentido contrario podría convenirse contratos laborales anuales y sucesivos, situación que daría la impresión de encontrarnos en el terreno de lo civil o de lo mercantil, que es precisamente la corriente privatista diferente de la que inspira a la rama laboral.

Es claro que lo anotado es una disposición general no es aplicable a todas las circunstancias de la relación de trabajo y por lo mismo se contemplan las excepciones. La misma diversidad de actividades impone una variante muy amplia de posibilidades. Cuando los requerimientos laborales son para la ejecución de una obra, o cuando es clara la contratación por un tiempo fijo, el contrato tiene una vigencia que se adapta a esa situación particular, inapropiado resultaría para el empleador que le obliguen a cumplir con un plazo indefinido cuando resulte claro que la necesidad del servicio es por cierto tiempo o para obra específica.

En los casos de excepción, el plazo del contrato laboral lo determina la misma naturaleza de la relación. Puede ser un plazo fijo, taxativamente señalado, como sería la contratación por un período de seis meses para trabajar en un estudio que tiene que ser presentado precisamente en seis meses; o la contratación por dos años de una secretaria para laborar en una empresa extranjera que obtuvo autorización por dos



años en Guatemala. O bien dicho plazo puede ser estimado, esto es, sujeto a una obra o hecho que condiciona o establece dicho plazo. Tal es el caso de la contratación de albañiles para la construcción de una vivienda.

Precisamente en aras de proteger el elemento de estabilidad del trabajo, se combaten las simulaciones a que puede recurrir para cortar o manipular los plazos o la antigüedad de sus empleados. Es decir, que de plazos que deberían ser indefinidos por las mismas circunstancias de la contratación que el puesto de trabajo es realmente permanente, se limitan por iniciativa patronal. Por ello es de importancia hacer firmar a los trabajadores finiquitos cada cierto tiempo, algunas veces hasta cada fin de año y casi seguidamente firmar un contrato nuevo. De esta forma se pretende que el contrato sea de plazo fijo. Esta práctica implica una simulación que, en caso de demostrarse, no afecta los derechos de permanencia en un puesto por plazo indefinido y desde otra perspectiva, esas acciones, salvos los casos de excepción que por aparte se verán, no interrumpen realmente la continuidad de la antigüedad en el puesto; consecuentemente, un trabajador, a pesar de haber firmado en forma regular diferentes finiquitos, puede y de hecho lo hacen, alegar la inaplicabilidad de dichos actos reclamar una antigüedad desde el verdadero inicio de la relación.

2.13. Regulación legal

El Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece las tres modalidades de contrato laboral, según el plazo:



- Por tiempo indefinido.
- Por plazo fijo.
- Por obra determinada.

La primera modalidad reproduce la norma general antes analizada, respecto de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, norma que es ratificada en el Artículo 26 del Código de Trabajo.

El contrato a plazo fijo admite a su vez dos variantes: que el plazo sea fijo desde el principio o bien que el plazo se sujete a un hecho o circunstancia que va a determinar el tiempo del contrato. Ésta primera variante es simple, el plazo dependerá del tiempo fijado y debe entenderse que una vez transcurrido ese tiempo, ya no se dan las condiciones que motivaron la necesidad de la contratación, que se acabó el objeto y la necesidad del trabajo. En otras legislaciones se impone un límite máximo al plazo, por ejemplo, dos o tres años si tal límite se excede, se estaría frente a un plazo indefinido.

Cuando este plazo sea menor de un año, corresponde al trabajador la parte proporcional de las prestaciones, incluyéndose lo relativo a las vacaciones.

A la segunda variante corresponde un plazo que realmente no es tan fijo, ya que puede modificarse ligeramente según las necesidades del objeto del contrato: una construcción que se calcula en dos años, puede prorrogarse unos meses más, por lo



mismo el contrato se prorrogaría en la misma proporción. La responsabilidad por la obra completa corresponderá al contratista.

El plazo conforme obra determinada, ofrece algunos aspectos a considerar. Realmente no se está regulando un plazo concreto sino que se está haciendo abstracción de tiempo. El plazo viene a ser un elemento secundario en función del tiempo que ocupe realizarla y ello es lo que viene a ser un elemento secundario en función de la obra determinada. Lo que realmente interesa es la obra concluida y el tiempo que se ocupe en realizarla es lo que viene a ser el plazo del contrato laboral.

Lo que determina la responsabilidad del trabajador es precisamente cada una de las obras o unidades concluidas. Este tipo de contratación escapa un poco de lo laboral para orientarse al campo de lo civil. La diferencia con el contrato de obra civil, es a veces difícil de determinar. En todo caso, para ser contrato laboral debe prevalecer la subordinación.

En cuanto a la regulación de los diferentes plazos, la legislación guatemalteca carece de una flexibilidad que le permita una mayor aplicación a la diversidad de casos que en la práctica se dan. Así como en el caso de las formas en que puede convenirse el plazo del contrato laboral. Si bien estas posibilidades pueden comprender las diferentes variantes, éstas necesitarían una regulación más directa y concreta, ya que diferentes formas se dan comúnmente en la práctica. Así tenemos que además de las indicadas, por plazo indefinido por plazo fijo y unidad de obra, se presentan otras



derivaciones o variantes: de plazo fijo pueden derivarse el contrato ocasional, el contrato transitorio y otros contratos especiales; y del contrato de obra puede derivarse la tarea. Es cierto que en un plano general esas modalidades pueden comprenderse dentro de la división de las tres clases antes indicadas, pero al constituirse en verdaderas formas de contratación deberían tener una norma más detallista, más aplicable a su sistemática, como la contratación por unidad de obra, que adelante se analiza, en la que el plazo ocupa un lugar secundario.

Aunque la contratación ocasional se fija por plazas cortos, de días o semanas, su esencia no radica necesariamente en esa brevedad cronológica, sino en que trata de actividades ajenas a las que son normales de la empresa.

En las explotaciones agropecuarias es muy común la contratación de trabajadores temporales eventuales o voluntarios, situación a la que la actual legislación no se aplica en la mejor forma.

Dentro de los trabajos que por su naturaleza requieren una atención especial a la fijación de plazos, se encuentran, por ejemplo, los trabajadores docentes de establecimientos privados, al igual que otros trabajos cuyo plazo se sucede por periodos anuales o similares.



2.14. Terminación de los contratos de trabajo

En concordancia con lo expuesto en cuanto a la vigencia y respeto a los plazos ya sean por ministerio de la ley o por acuerdo de las partes cuando cabe la excepción, la indemnización debe, en principio, pagarse únicamente cuando concluye el contrato de trabajo por tiempo indeterminado de conformidad con el Artículo 82 del Código de Trabajo; a contrario sentido el advenimiento del plazo de los contratos a plazo fijo y la conclusión de la obra en los contratos por obra terminada de conformidad con el Artículo 86 del Código de Trabajo terminan el contrato sin responsabilidad para las partes. cuando se pone término a los contratos a plazo fijo por obra terminada, se deben aplicar las disposiciones del Artículo 84 del Código de Trabajo, que contempla el pago de daños y perjuicios; si el patrono, le pone fin anticipado debe pagar al trabajador como mínimo un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado. anticipado al contrato.

“Cuando se pacta un contrato con plazo indefinido, ninguna de las partes se anticipa a la finalización del contrato; por ello se impone a una parte la obligación del preaviso y a la otra el pago indemnizatorio en caso de terminación unilateral”.²⁴

Con respecto a las normas anteriores, se concluye en lo siguiente:

²⁴ *Ibid*, pág. 68.



La indemnización viene a resarcir el daño que se causa al trabajador, por cuando de forma imprevista y sin mediar causa o culpa de su parte se le despide; se le causa un daño económico y se le deriva de la fuente de ingresos, talvez la única y aún un daño psíquico; para el trabajador ha sido una sorpresa negativa la noticia de su despido, no la esperaba. Ese daño se tiene que resarcir. Ahora bien, si el contrato es a plazo fijo o por obra terminada, el trabajador conoce la duración del contrato y no puede alegar sorpresa cuando este deba concluir. Cuando el contrato es a plazo fijo u obra terminada, el incumplimiento del plazo deviene una responsabilidad contractual de tipo civil, de ahí la aplicación de los daños y perjuicios.

En el inicio de todo contrato laboral se debe tomar en cuenta el periodo de prueba, que es precisamente la etapa inicial de este contrato; dicho periodo, conforme el Artículo 81 del Código de Trabajo, comprende los primeros dos meses del contrato no de la relación. Por lo general, coincide el inicio del contrato con el de la relación laboral, aunque se presentan casos de excepción, en que está vigente un contrato para que la relación se inicie días o semanas después. Dentro de este periodo se determinará la conveniencia de continuar con el vínculo o darlo por terminado, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Es importante señalar que el Artículo 81 del Código de Trabajo, contiene dos figuras que aplican en esta situación: en primer lugar se refiere a la continuidad que adquiere el contrato de trabajo cuando se simulan plazos que realmente no son. Se prohíbe las simulaciones y que no se afecta el derecho. De los trabajadores al contar con un plazo



indefinido. Por otra parte, el mismo Artículo 81 impone una solidaridad entre las diferentes empresas que contraten trabajadores para prestar servicios a otra empresa, en otras palabras son solidariamente responsables los pretendidos beneficiarios como los intermediarios.

2.15. Estabilidad laboral

La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, a seguridad, fijeza y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral.

Cada día cobra mayor relevancia el tema de la estabilidad laboral. Por una parte es una aspiración y reclamo de los trabajadores; por la otra, el sector empresarial la impugna, argumentando que se afecta un derecho de propiedad, que se limita severamente la libertad de la industria, que se desmotiva la producción promoviendo el uso intensivo de capital y la producción promoviendo el uso intensivo de capital, los recursos escasos y se deja de lado un recurso abundante como lo es la mano de obra. Se repite con inasistencia que uno de los principales objetivos del derecho de trabajo es precisamente la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, afianzarlo a la fuente de los apartados, de los más difíciles por cierto, de las actuales negociaciones colectivas.



“La seguridad o estabilidad, en términos generales, beneficia tanto al trabajador como al patrono. Al trabajador por cuanto le asegura su fuente de ingreso económico y de desarrollo personal; al patrono por cuanto se evita el problema de una constante movilización en los puestos de trabajo y tener el beneficio de un trabajador unido a la empresa y especializado en una función específica. Sin embargo, las normas legales relativas a la estabilidad”.²⁵

En un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono al libre despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente.

A grandes rasgos existen dos sistemas respecto a la estabilidad: la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

La primera consiste en que el patrono no puede despedir a ningún trabajador ni aún mediando causa justificada. Para hacer efectivo un despido, debe contar con autorización previa de la autoridad competente y ésta sólo puede autorizar tal cese de la relación de trabajo por voluntad expresa del trabajador, la comisión de faltas graves o por razones de salud o edad.

²⁵ *Ibid*, pág. 102.



Se fundamenta esta postura en que el trabajador tiene derecho al trabajo. Esto debe ser un derecho y como tal debe entenderse; por lo mismo; no puede serle negado, disminuido o arrebatado.

En caso de renuncia del trabajador a su puesto, existe la renuncia de un derecho; esta postura plantearía un problema de adecuación, ya que no encuadra dentro de la temática general del derecho laboral, en donde los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Si el trabajador diere justo motivo o causal de despido, el patrono debe acudir ante juez u otra autoridad competente para exponer y probar tal causal y derivado de ello obtener la autorización para el despido, esto es autorización para privar a otro de un derecho que le es propio. En tal supuesto, se reinvertiría la corriente de los promotores de demandas, pues hoy en día son los trabajadores los que comparecen como actores para reclamar contra un despido que declaran injustificado. Con este supuesto, serían los patronos los principales actores que acudirían para obtener autorización para despedir a un trabajador.

Fácil resulta suponer los efectos que esto acarrearía: acumulación excesiva de juicios.

No se necesita profundizar en este tema para comprender el impacto que una medida de este tipo tendría dentro de la economía nacional y de paso mucho movimiento en los tribunales; la ventaja que ahora existe con la conciliación, aquí estaría limitada.

Esta corriente absoluta ha sido recogida por más de uno de los proyectos de los códigos de trabajo que se han venido elaborando; sin embargo se considera que las condiciones generales no están dadas para la implementación de este sistema, que acarrearía muchos problemas tanto prácticos como jurídicos.

Sin embargo, en algunos países esta concesión o derecho es reclamada y obtenida por los grupos colectivos dentro del marco de las negociaciones colectivas.

La estabilidad relativa es la que limita en forma parcial u ocasional el derecho del patrono para despedir un trabajador. Existen diferentes variantes de este tipo de limitación, encontrándose entre ellas:

- Mujeres en estado de embarazo: el Artículo 151 del Código de Trabajo, antes de la reforma por el Decreto 64-92, establecía que no podía despedirse a la mujer por el sólo hecho del embarazo. Ésta era una disposición en atención al hecho del embarazo. Sin embargo, en la práctica esta disposición no tenía efectividad.

La nueva regulación estipula que se prohíbe despedir a la mujer que estuviere en estado de embarazo o periodo de lactancia.

En términos generales, a muchas empresas dependiendo de qué tipo de actividad desarrollen les afecta tener una trabajadora en estado gestante; por ejemplo, una dependiente de mostrador, una empaedora o una promotora de ventas. Aparte de



ello, el desenlace natural, la evolución esperada del embarazo, conduce a los periodos prenatal y postnatal y seguidamente a la lactancia, lo que actualmente significa treinta días de prenatal, cincuenta y cuatro días por el post parto y trescientas horas respectivamente por periodo de lactancia.

Es por ello que en la práctica se presentan muchos problemas y a la vez distintos criterios de aplicación.

- Fuero sindical: la ley establece que los miembros del comité ejecutivo del sindicato gozan de inamovilidad en tanto desempeñen sus cargos dos años y hasta doce meses después, según el inciso d) del Artículo 223 del Código de Trabajo este plazo fue ampliado por medio del Decreto 64-92 del Congreso de la República, pues antes era de seis meses.
- Formación de un sindicato: lo regula el Artículo 209 del Código de Trabajo, como una medida protectora del derecho de asociación de los trabajadores, la ley otorga el beneficio de la inamovilidad, en tanto se obtiene la inscripción del sindicato y hasta sesenta días después. Esto quiere decir que, a partir del momento en que se notifica la iniciativa de organizar un sindicato, el empleador no puede despedir directamente a ningún trabajador; en caso de querer hacerlo, debe canalizarlo por medio de un incidente de despido, caso contrario el juez lo obliga a la reinstalación, aunque hubiese causal justa de despido.

Últimamente ha surgido cierta discrepancia acerca de si la inamovilidad debe beneficiar a todos los trabajadores del lugar de trabajo o únicamente a aquéllos que promueven la organización, o sea los que aparecen en el acta constitutiva del sindicato o en cualquier adhesión posterior.

Esta inamovilidad permanece hasta sesenta días después de que se inscriba formalmente el sindicato. Cómo no se cumple estrictamente el cronograma contemplado en la ley para la inscripción de aquél, los trámites se alargan indefinidamente y por lo mismo la protección de la inamovilidad.

- Pliego de peticiones: cuando los representantes de los trabajadores sean los miembros del comité ejecutivo, en el caso de los sindicatos, o los miembros del comité ad-hoc, en el caso de grupos coaligados, pretenden la negociación de un pacto colectivo, presentan un proyecto al empleador, quien está obligado a negociar de conformidad con el Artículo 51 del Código de Trabajo o bien no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible de conformidad con el Artículo 374 del Código de Trabajo. Puede ser el primer pacto o convenio colectivo o bien la renovación del que estuviere vigente; en cualquier caso, la presentación del pliego de peticiones.

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que patronos y trabajadores



no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

- Huelgas: reguladas en los Artículos 74, 240 y 247 del Código de Trabajo y en donde el verdadero impacto de la huelga se manifiesta en la clausura obligatoria del establecimiento o negocio o sea de todas las actividades del centro de trabajo, salvo las excepciones reguladas en el Artículo 255 del Código de Trabajo.

Por ello, la huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure de conformidad con el Artículo 240 del Código de Trabajo.

En otras causas de suspensión colectiva, el empleador puede dar por terminados los contratos de trabajo, una vez transcurran más de tres meses desde que comenzó dicha suspensión y condicionado a que se pague la indemnización. En el caso de la huelga, se suspenden los contratos todo el tiempo que dure la misma.



CAPÍTULO III

3. Fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral de Guatemala

La prescripción puede ser positiva o negativa. El primer caso consiste en la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo; en el segundo, por lo contrario, en la pérdida de un derecho por el paso del tiempo. Este último supuesto es la única forma de prescripción operante en materia laboral.

3.1. Importancia

La prescripción negativa o extinta, es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos.

Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones humanas. Si no se fijaran plazos temporales para el ejercicio de potenciales derechos, sin duda alguna existirá incertidumbre, expectativa y tensión permanente; en pocas palabras, una pretensión latente en forma indefinida, situación contraria a los mismos fines que el derecho en general procura, como es el mantenimiento armónico de las relaciones entre personas.



“Presume la prescripción, el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo, declara la extinción de los mismos en aras de la firmeza jurídica”.²⁶

Es por ello que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas y entre ellas, la laboral.

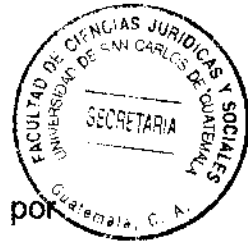
3.2. Derechos irrenunciables pero no imprescriptibles

Por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones: algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal.

Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a la condiciones que las partes hayan pactado directa y específicamente, sino que por ley se le incorpora una serie de estipulaciones adicionales por lo general mínimas, aunque las partes no lo hayan incluido en el contrato escrito o que ni siquiera lo hayan convenido, como son las vacaciones, las horas extraordinarias y las licencias. Se genera automáticamente una serie de derechos y obligaciones.

Es claro que el mayor beneficiario de este sistema es el trabajador, quien adquiere, frente al patrono, una serie de derechos mínimos de plena aplicación, tales como

²⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág. 53.



vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, séptimos días, indemnización, primas por antigüedad y previsión social.

El trabajador, por lo mismo, tiene derecho a ejercer o exigir cada una de esas prestaciones, siempre que lo haga en su oportunidad o dentro de los respectivos plazos fijados para cada situación.

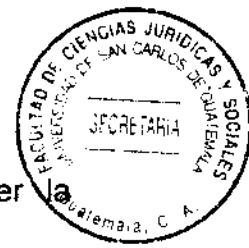
Esos derechos, como se ha repetido, son irrenunciables. El trabajador no los puede renunciar, pero sí los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente. Deben atenderse, sobre todo, en el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta inadecuado que los reclamos del trabajador despedido se mantengan indefinidamente.

“En contraposición al trabajador, al patrono le asisten también derechos y plazos para ejercitar los mismos, tal el caso de aplicar sanciones disciplinarias, de despedir con causa justificada, de reclamar contra el retiro del trabajador”.²⁷

3.3. Plazos

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una adecuación práctica. El derecho civil establece plazos que oscilan entre diez años para los derechos reales y hasta dos años en los cobros de adeudos comerciales y

²⁷ Palomeque López, Manuel. **Derecho del trabajo**, pág. 26.



honorarios. El derecho penal tiene sus propias regulaciones al establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, deben fijarse plazos cortos dentro de los cuales deben iniciarse acciones relacionadas, sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones que tienen que aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un periodo impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. .

3.4. La prescripción contra los derechos del trabajador

Si un trabajador es despedido sin mediar una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido violado y por lo mismo le asiste en determinadas circunstancias el derecho opcional a la reinstalación. La indemnización, el pago o no pago de la misma, depende pues de quién fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajador no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una causal frívola o infundada, es de suponer que de inmediato reclamará su tiempo. Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización universal.



En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, es un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación. Por lo mismo, si el pago se le retarda o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cual es su situación frente a su ex patrono y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer el reclamo, es que no tiene interés en el mismo; caso raro pero que podría presentarse.

3.5. Regulación legal

Se han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo. En Guatemala es de treinta días hábiles.

Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción, lo cual sería la opción defensiva más clara del patrono.



En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción, o sea determinar si el trabajador ejercitó en tiempo su derecho o no. Esto es, si presentó su reclamo al tribunal o a la Inspección de Trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme el plazo indicado, el trabajador reclamaría la indemnización.

3.6. Plazo para el reclamo de prestaciones laborales irrenunciables

A los trabajadores les corresponde una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato. Entre ellas se encuentran básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extraordinarias y reajuste de salarios.

La prescripción para reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del contrato, excepto las vacaciones, a las que la modificación del Código de Trabajo (Decreto 64-92) otorga un plazo de cinco años

3.7. Plazo del trabajador para darse por despedido

Aquí se da una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo patrono y trabajador, pero supuestamente han ocurrido hechos que dan lugar a presumir que el



patrono quiere que el trabajador se retire por decisión propia, esto es, sin pagarle la indemnización; es decir que el patrono no lo despide en forma directa, pero, para forzar el retiro acude a acciones tendientes a cansar, denigrar y amedrentar al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despedirlo indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de veinte días hábiles para retirarse de la empresa, alegando que fue despedido injustificadamente, pero no en forma directa sino que en forma indirecta. Ello no es en sí una renuncia sino que una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto, y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización.

Como ejemplos de este tipo de acción, se encuentran: rebaja de sueldos, rebaja de categoría de gerente a subgerente, cambio de condiciones de trabajo en el cambio de horario o de lugar no previstos anteriormente, maltrato manifiesto y personalizado.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de veinte días hábiles, en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto.

"En caso se tratara de una rebaja de sueldo o de categoría, operada la citada prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación o sea nuevo sueldo y nuevo puesto y si pasan los veinte días de que el trabajador fue notificado, por lo mismo



ya no lo puede alegar como causal de despido indirecto salvo que en el futuro se diera una nueva reducción”.²⁸

3.8. Acción procesal

El Código de Trabajo guatemalteco estipula normas relativas a las acciones inmediatas derivadas de un despido indirecto.

El Artículo 48 del Código de Trabajo, establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Al empleador le corresponde demostrar que las motivaciones del despido si fueron justas.

En los despidos indirectos, a falta de indicación específica de la ley, lo que el empleador emplazado tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que, en algunos casos, resulta muy difícil de probar.

El trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles para reclamar cualquiera de las sanciones. Las sanciones más comunes son: la amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

²⁸ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 36.



3.9. Reinstalación

Cuando proceda la reinstalación el trabajador la debe solicitar ante un tribunal competente; la legislación guatemalteca no establece un plazo para que realice esta gestión, en el entendido de que el despido ha sido nulo y por ende sin ningún efecto. Por ello no se contempla un plazo para que el trabajador ejerza este derecho, aunque se entiende que debe hacerlo a la mayor brevedad posible. Si se fija al juez de trabajo un plazo de veinticuatro horas después de solicitado, o de tener conocimiento de oficio, para ordenar la reinstalación.

3.10. Beneficiarios

Por beneficiario se entiende a las personas que ordinariamente dependen del salario del trabajador para su subsistencia; por lo general la esposa o conviviente y los hijos menores, aunque pueden ser los padres, hijo incapacitado o algún otro pariente. Tras la muerte del trabajador esas personas tienen derecho a reclamar un monto equivalente al pago de la indemnización; la ley no establece un plazo específico y por ende remite a la prescripción máxima que establece el Código de Trabajo en su Artículo 264, en el que se indica que es de dos años.

3.11. Los fundamentos informantes de la prescripción en el derecho laboral guatemalteco

La prescripción se define en relación con el dominio, el cual es de amplia aplicación en relación con determinadas clases de derechos. Desde un punto de vista comprensivo se puede, definir la prescripción como el hecho jurídico que mediante el transcurso de un tiempo determinado, unido al ejercicio no de un derecho en condiciones, que se adquiere o pierde respectivamente.

La prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones o derechos ajenos por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante el tiempo establecido, y concurriendo los demás requisitos legales. Se prescribe una acción o derecho cuando se extingue por prescripción.”

El Artículo 258 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables”.



La prescripción es una institución de orden público, que tiene por objeto liquidar por el transcurso del tiempo las situaciones con respecto a las cuales no se ejercite el derecho en su oportunidad. La prescripción opera con respecto al titular de un derecho por no ejercitarse éste dentro de cierto lapso y no está ni puede estar condicionada a las omisiones en que pueda incurrir el sujeto en cuya cabeza radica la obligación correlativa a aquél.

El Artículo 259 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77, prescribe en el término de un año”.

La prescripción tiene antecedentes en el derecho romano, en donde todas las acciones eran perpetuas y las mismas no estaban sujetas a ningún tipo de extinción con el devenir del tiempo.

El Artículo 260 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los derechos de los trabajadores para reclamar



contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le impusieron dichas correcciones, respectivamente”.

“Por la época en que el Pretor cumplía las funciones de juez al interpretar y decidir las controversias que se presentaban, le imprimió, de manera inequívoca, mucha dinámica a aquél en relación con las acciones ejercidas por sus titulares. Surgió entonces como excepción oponible a toda acción la preascripção temporallis, la cual fenecía en el término de un año”.

El Artículo 261 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto”.

“La usucapión es el medio de adquirir el dominio de una cosa con el devenir del tiempo, en posesión de ella y con las formalidades prescritas en la ley, pero sobre las cosas que podían ser objeto de la propiedad civil o quiritaria, nació con la ley de las 12 tablas, se hizo más amplia en la época clásica y con Justiniano pasó a ser la base de la prescripción adquisitiva actual. Los empleadores Severo y Caracalla introdujeron la figura de la preascripção lingi temporis a fin de dar protección a los fundos provinciales,



que trataba más de un medio de defensa que de una forma de adquirir, bien definida aplicada por el Pretor. Por la constitución de Teodosio, se sometió a la prescripción de treinta años todas aquéllas acciones que tuvieran un término menor que es la que conserva el significado de la prescripción extintiva. Con Justiniano se establecieron reglas para la prescripción y sufrieron los plazos algunas modificaciones”.

El Artículo 262 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 263 que: “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos”.

El Artículo 264 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años.



Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 265: "La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados”.

El Artículo 266 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El término de prescripción se interrumpe:

- a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;
- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

- c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados”.

Son dos las clases de prescripción: una adquisitiva o usucapión y la otra extintiva o liberatoria. Toda prescripción es al mismo tiempo lo uno y lo otro, toda vez que mientras alguien adquiere un derecho a otro se le extingue.



La prescripción extintiva o liberatoria extingue las acciones o derechos ajenos por no ejercitarlos el titular, o sea, al no accionar o poner en marcha el aparato judicial en el tiempo máximo diferido por la ley para ello.

La prescripción adquisitiva o usucapión puede ser además ordinaria o extraordinaria y se aplica en relación con los derechos reales, en tanto que la extintiva o liberatoria se aplica respecto de las obligaciones y acciones en general, razón por la cual tiene íntima relación con el derecho del trabajo. En el primer caso debe existir un justo título y buena fe, que son los elementos por excelencia primordiales en la posesión regular. En el segundo caso, se presenta la prescripción cuando ha faltado alguno de los dos requisitos exigidos para la ordinaria. Hay ausencia de uno de ellos cuando la voluntad de los contratantes está viciada o cuando se encuentra inmersa dentro de una causal de nulidad.





CONCLUSIONES

1. La prescripción laboral es una institución de orden público, que consiste en un medio de librar al patrono de una obligación impuesta por la legislación de trabajo a consecuencia del transcurso del tiempo.
2. Los derechos de los empleadores para el despido justificado a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en veinte días hábiles y comienzan desde que surgió la causa para la terminación del contrato o desde que se conocieron los hechos para la corrección disciplinaria.
3. Los derechos de los empleados para el reclamo a su patrono en el caso de despido o de correcciones disciplinarias, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le impongan las correcciones, ya que de no efectuar el trabajador su reclamo dentro del plazo indicado pierde su derecho.
4. La prescripción de los derechos de los trabajadores para dar por terminado de forma efectiva y con justa causa su contrato laboral, prescriben en el término de veinte días hábiles, que se cuentan a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.



5. El estudio de los fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral guatemalteco es de importancia ya que permite que los trabajadores del país eviten la prescripción de sus derechos, así como también les permite el conocimiento de las características y particularidades de la misma en la legislación vigente.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo debe divulgar a patronos y trabajadores, que la prescripción es el medio de librarse de las obligaciones a consecuencia del transcurso del tiempo establecido en la legislación de trabajo, durante el cual el trabajador no reclama sus derechos.
2. La Organización administrativa de trabajo, debe señalar los derechos que tienen los patronos para despedir justificadamente a sus empleados o para disciplinar sus faltas y que estos prescriben en veinte días, los cuales empezarán a contar desde el momento en el cual surgió la causa de la terminación del contrato o desde el conocimiento de los hechos motivo de la corrección disciplinaria.
3. El Gobierno de Guatemala mediante los medios de difusión debe de informar que los derechos de los trabajadores para reclamarle a su patrono en el caso de correcciones disciplinarias o de despido prescriben en el plazo de treinta días hábiles, los cuales se cuentan a partir de la terminación del contrato o desde que se impongan las correcciones.
4. Que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, señalen que la prescripción de los derechos de los empleados para dar por terminado de manera efectiva y con justa causa el contrato laboral, prescribirán dentro del término de veinte días



hábiles que se cuentan a partir del momento en que el patrono de motivo para la separación o despido indirecto.

5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe de difundir a la población en general la importancia del estudio de los fundamentos que informan la prescripción laboral guatemalteca, debido a que permite que los trabajadores cuenten con el claro conocimiento de sus características y particularidades y eviten la prescripción de sus derechos, ya que en la actualidad existe una falta de instrucción en relación a la prescripción



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Civitas, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1979.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- HERNAINZ MARQUÉZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones S.A., 1992.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1989.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Areces, 2003.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Edin S.A., 1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil, Decreto Ley número 106 del Jefe de la República de Guatemala, 1964.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969.