

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

**LA VULNERACIÓN A LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL AL DERECHO DE
SALARIO MÍNIMO COMO EFECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
PROCESAL DE CONGRUENCIA EN LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
EMITIDA POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

WILLIAM ALEXANDER GARCÍA GONZÁLEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**LA VULNERACIÓN A LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL AL DERECHO DE
SALARIO MÍNIMO COMO EFECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
PROCESAL DE CONGRUENCIA EN LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
EMITIDA POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILLIAM ALEXANDER GARCÍA GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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 II: Licda. Rosario Gil Pérez
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. Maximiliano Cermeño
Vocal: Licda. Rina Verónica Estrada Martínez
Secretario: Licda. Laura Consuelo Montes Mendoza

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal: Lic. Jaime González Dávila
Secretario: Lic. Octavilio Flores Sarmientos

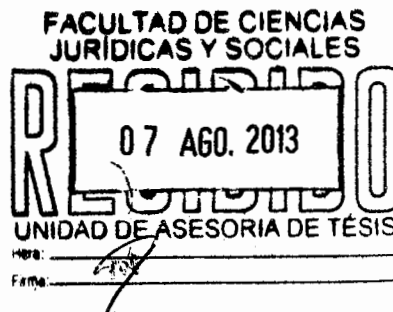
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Osmani Palencia Arciniega
Abogado y Notario



Guatemala, 22 de julio de 2013.

Doctor: Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



De mi consideración:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha ocho de julio del año dos mil trece, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la cual se me nombró como asesor del trabajo de tesis del bachiller WILLIAM ALEXANDER GARCÍA GONZÁLEZ intitulado: **“LA VULNERACIÓN A LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL AL DERECHO DE SALARIO MÍNIMO COMO EFECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PROCESAL DE CONGRUENCIA EN LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDA POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**, para lo cual me permito hacer las consideraciones siguientes, en estricta observancia y bajo la directriz del *Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*:

- I. La tesis tiene de principio a fin un contenido científico y técnico, por lo que concluyo que éste es novedoso científicamente, ya que se comprende un tema crítico que se encuentra en el diario vivir del trabajador promedio que no cuenta con el conocimiento jurídico para hacer valer los derechos que la legislación guatemalteca le ha otorgado respecto al salario que este devenga por un trabajo realizado.
- II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación que se utilizó fue la de recopilación de datos, que permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos; la forma histórica para evidenciar las vulneración a la garantía constitucional al derecho de salario mínimo en las sentencias de primera instancia emitida por los jueces de trabajo y previsión social, así como el método utilizado fue el método deductivo e inductivo.
- III. En cuanto a la redacción que se utilizó en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta, en virtud de que siempre se observó la misma línea,

6av. 15-41 cuarto nivel oficina 5 zona 1

Teléfono 2238-3051

Email: opalencia2@yahoo.com

Osmani Palencia Arciniega

Lic. Osmani Palencia Arciniega
Abogado y Notario

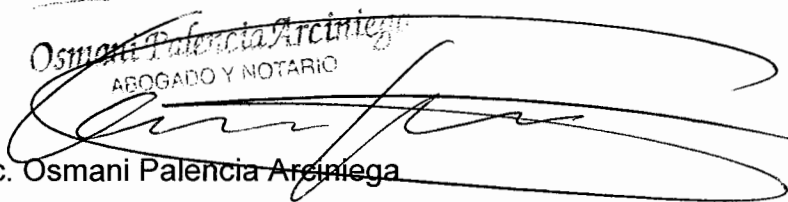


guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y se empleó lenguaje eminentemente técnico.

- IV. A mi consideración existe un aporte efectivo, ya que con esta investigación de tesis se colabora con la Inspección General de Trabajo y una nueva Defensoría Pública Laboral para que coadyuve en procuración, dirección y asesoría e intervención al iniciar un proceso el trabajador que conlleva la vulneración del derecho al salario mínimo, por lo que representa un valioso aporte.
- V. Al leer y analizar cada una de las conclusiones y recomendaciones que el sustentante ha realizado, me percató que ha seguido la concatenación que debe existir entre cada conclusión con su respectiva recomendación, observando que utilizó el vocabulario correcto y concreto generando un aporte a dicha investigación.
- VI. El apartado de la bibliografía me parece muy completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras, así también de carácter electrónicas, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación del bachiller WILLIAM ALEXANDER GARCÍA GONZÁLEZ, llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo ya identificado, por lo que habiendo observado cada uno de las revisiones y correcciones emitidas por mi persona, emito **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS.**

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, deferentemente:


Lic. Osmani Palencia Arciniega
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 7937

6av. 15-41 cuarto nivel oficina 5 zona 1

Teléfono 2238-3051

Email: opalencia2@yahoo.com



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILLIAM ALEXANDER GARCÍA GONZÁLEZ, titulado LA VULNERACIÓN A LA GARANTIA CONSTITUCIONAL AL DERECHO DE SALARIO MÍNIMO COMO EFECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PROCESAL DE CONGRUENCIA EN LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDA POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS: Gracias por su inmensa bondad, amor y bendiciones, que ha derramado sobre mí y mi familia, y por su infinita misericordia he llegado a cumplir con mi meta trazada.
- A MI MADRE: Matilde González, por haberme regalado la vida y apoyado incondicionalmente en cada año de estudio.
- A MIS HERMANAS: Mayra Roselia, Ana Dolores, Sonia Patricia, por estar con migo en cada momento de mi vida.
- A MIS AMIGOS: Por estar en cada momento que los necesite
- A MI ASESOR : Lic. Osmani Palencia Arcinega, por su dirección y apoyo en la elaboración de esta tesis
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de la gente productiva de este hermoso país.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Del derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	1
1.1.1. Etapa liberal.....	1
1.1.2. Epoca de revolución.....	4
1.1.3. Epoca de la contrarrevolución.....	6
1.2. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	8
1.2.1. Doctrina de la naturaleza de la relación.....	9
1.2.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos.....	10
1.2.3. El derecho del trabajo es derecho privado.....	10
1.2.4. Conceptualización del derecho público y privado.....	11
1.2.5. La doctrina dualista.....	13
1.2.6. Derecho social.....	14
1.3. Definición de derecho de trabajo.....	13
1.4. Características ideológicas del derecho laboral.....	14
1.4.1. Principio de tutelaridad del trabajador.....	16
1.4.2. Principios de las garantías mínimas.....	19
1.4.3. Necesario e imperativo.....	22
1.4.4. El derecho laboral es realista y objetivo.....	25
1.4.5. El derecho del trabajo es una rama que pertenece al derecho público	28
1.4.6. Es una rama del derecho hondamente democrático.....	28

1.4.7. Es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	29
1.4.8. Principio de estabilidad.....	30
1.5. Contrato laboral de trabajo.....	31
1.5.1. Definición de contrato laboral.....	32
1.5.2. Elementos del contrato de trabajo.....	33
1.5.3. Características del contrato de trabajo.....	36
1.5.4. Clases de contratos laborales.....	38
1.5.5. Terminación de los contratos	40
1.5.5.1. Efectos de la terminación de la relación laboral	43

CAPÍTULO II

2. Salario	45
2.1. Historia del salario y definición	45
2.1.1. Definición legal del salario	48
2.1.2. El salario como condición intrínseca en la relación laboral	48
2.1.3. Regulación vigente que norma al salario mínimo.....	49
2.2. Jurisdicción privativa del trabajo.....	52
2.2.1. Organización de los órganos jurisdiccionales que recoge el Código de Trabajo guatemalteco.....	54
2.3. Juicio ordinario laboral	56
2.3.1. Naturaleza jurídica	57
2.3.2. Características del juicio ordinario laboral	57
2.3.3. Procedimiento del juicio ordinario laboral	59
2.3.3.1. La demanda	59
2.3.3.2. Ampliación de la demanda	60
2.3.3.3. La rebeldía	60
2.3.3.4. Las excepciones	63

2.3.3.5. La contestación de la demanda	64
2.3.3.6. Reconvención	65
2.3.3.7. Conciliación	66
2.3.3.8. Auto para mejor fallar	67
2.3.3.9. Sentencia	67

CAPÍTULO III

3. Regulación aplicable	71
3.1. Fuentes del derecho de trabajo	71
3.1.1. Fuentes reales	72
3.1.2. Fuentes formales	72
3.1.3. Fuentes históricas	72
3.2. Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco.....	75
3.3. Sistema de valoración que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco	47
3.3.1. De la libre convicción	77
3.3.2. De la prueba legal o tasada	78
3.3.3. De la sana crítica	79
3.4. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco	82

CAPÍTULO IV

4. Interpretación	85
4.1. Aspectos generales	85
4.2. Definición de interpretación	86
4.3. La necesidad de interpretar	87



	Pág.
4.4. Modelos de interpretación	88
4.4.1. La teoría subjetiva	88
4.4.2. La teoría objetiva	88
4.5. Clases de interpretación	89
4.5.1. La interpretación subjetiva	89
4.5.2. La interpretación objetiva	90
4.6. Métodos de interpretación	91
4.6.1. El método literal	92
4.6.2. Método de la ratio legis	92
4.6.3. Método sistemático por comparación de la norma	93
4.6.4. Método sistemático por ubicación de la norma	93
4.6.5. Método histórico	93
4.6.6. Método sociológico	93
4.7. Principios de interpretación.....	94
4.8. La vulneración al principio del salario mínimo como efecto de la aplicación del principio procesal de congruencia en la sentencia de primera instancia emitida por los jueces de trabajo y previsión social	96
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	103
BIBLIORAFÍA	105

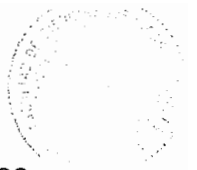
INTRODUCCIÓN



La importancia que emana de la presente investigación radica en la necesidad de llenar el abismo legal existente en Guatemala, respecto al salario mínimo establecido como derecho y garantía mínima al trabajador como sujeto procesal tutelado por el Estado a través de la ley constitucional, ordinaria, nacional e internacional, y, es uno de los derechos que es considerado como inherente a la relación laboral contraída a través de un contrato de trabajo. Cuando el trabajador es despedido injustificadamente, y este solicita por medio de los órganos jurisdiccionales competentes, las prestaciones que por ley tiene derecho y el salario es inferior al vigente en la legislación guatemalteca, este no es reajustado al salario actual por lo cual vulneran el derecho del salario mínimo y el principio tutelar del trabajador.

El objetivo de este estudio es establecer los efectos que produce la aplicación del principio procesal de congruencia en las sentencias de primera instancia emitidas por los jueces de trabajo y prevención social en los casos donde el trabajador devenga un salario menor al mínimo y en su demanda no solicitó el reajuste salarial. Asimismo, determinar la jerarquía de principios y normativa legal que concurre en el proceso laboral guatemalteco y que se aplica para el cumplimiento de los derechos laborales otorgados al trabajador en la legislación guatemalteca, e Identificar y establecer los elementos concurrentes en la relación laboral guatemalteca.

Cabe destacar la importancia que surge de conocer cuáles son las sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional competente en el área laboral, que violenta la jerarquía normativa a través de la aplicación de interpretaciones y criterios desiguales que concurren para justificar el apego a una ley procesal, aún cuando el resultado exponga los derechos y garantías sociales mínimas cuyo orden imperativo se encuentra plasmado en la norma constitucional, razón por la cual se hace necesario el fortalecimiento de políticas públicas en materia laboral para evitar la vulneración al derecho de recibir el salario mínimo en una relación laboral de la cual se deriva un despido injustificado, y el salario actual sea inferior a lo establecido por la ley.



El contenido se ha dividido en cuatro capítulos; en el capítulo I, se describen los antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala, con el fin de establecer de donde surge el código actual y como se maneja en la legislación guatemalteca; en el capítulo II, se desarrollan todo lo concerniente al salario y las ventajas e inconvenientes del salario mínimo; asimismo, se establece el procedimiento del juicio ordinario laboral; en el capítulo III, se desarrollan la legislación aplicable respecto al salario; en el capítulo IV y el más importante de la investigación puesto que en ella se realiza un análisis de la vulneración a la garantía constitucional al derecho de salario mínimo y los diversos criterios que tienen los jueces en su aplicación.

La técnica empleada fue la investigación bibliográfica, misma que se extendió a fuentes como las doctrinarias, legales y jurisprudenciales así como también derecho comparado con el fin de coadyuvar a la investigación.

Sirva al Estado de Guatemala, esta investigación ya que en ella describen las existencia de la vulneración a la garantía constitucional al derecho de salario mínimo como efecto de la aplicación del principio procesal de congruencia en la sentencia de primera instancia emitida por los jueces de Trabajo y Previsión Social.



CAPÍTULO I

1. Del derecho del trabajo

En términos generales el derecho del trabajo regula la relación que existe entre el empleador y el trabajador con motivo de la prestación de servicios. El derecho de trabajo ha ido evolucionando a través del tiempo por lo que es imperioso establecer sus antecedentes.

1.1 Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala

Para comprender en su justo sentido una institución, como lo es el derecho del trabajo es necesario establecer el devenir histórico de la legislación de guatemalteca, la cual se divide en tres etapas.

1.1.1. Etapa liberal

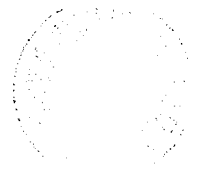
Esta etapa inicia desde la independencia de las provincias de Centroamérica, en septiembre del año 1821 y que desde ese año hasta 1871, no existió en la legislación guatemalteca, ninguna ley que tutelara sus derechos, por lo que la clase obrera se encontraba en total desamparo jurídico; se aplicaba el derecho peninsular y que no fue sino hasta la reforma liberal liderada por Justo Rufino Barrios que inicia una estructuración del Código Civil, Penal y de algunas otras leyes que en su conjunto propiciaron la separación del Estado y la iglesia, la educación laica y obligatoria, se dio importancia a la institución del divorcio, pero se dejó al margen a los trabajadores pues no existió ninguna política de orden social en beneficio de la clase trabajadora del país.



Fueron emitidas algunas leyes, como el Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del general José María Orellana, además entraron en vigencia reglamentos y circulares, con algunas modalidades esclavistas de trabajo, verbigracia la mano de obra gratuita o en todo caso pagada precariamente, trabajo forzoso de caminos, obras públicas, agricultura esencialmente el cultivo de café.

Si hemos de destacar una disposición legal en ésta etapa es la que se emitió ya en los albores del siglo XX, con el nombre de Ley Protectora del Obrero, identificada como Decreto gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, la cual estaba dirigida a la previsión social.

El derrocamiento de Manuel Estrada Cabrera, la influencia de la revolución de Rusia en 1917 y la corriente laborista del tratado de Versalles, generaron reformas constitucionales y la Constitución Política de la República, de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre del 1921, en la cual por primera vez en Guatemala, contemplara disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social en los Artículos del 163 al 166, que entre otros, contenían aspectos como jornada laboral máxima de 8 horas, descanso semanal y la responsabilidad del patrono en relación con accidentes de trabajo; el trabajo de mujeres y niños y el derecho de huelga.



La convención centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores en general, suscrita el siete de febrero de 1923, en Estados Unidos, otorgó algunas ventajas con carácter de mínimas y no impedía su ampliación o tratados o leyes particulares de cada país. El ámbito de validez de esa disposición legal se extendía a empleados de oficina, del comercio y establecimientos agrícolas con un sueldo anual de 300 pesos.

En el Gobierno de José María Orellana, se aprobó dicha convención y se emitió la ley de trabajo la cual por su contenido y extensión es el antecedente más serio del Código de Trabajo, estaba contenida en el Decreto Legislativo número 1434 de fecha 30 de abril de 1926, constaba de 10 capítulos y 73 Artículos y regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, además de crear el departamento nacional de trabajo, cuya idea primigenia está contenida en el Decreto Gubernativo número 909 del 5 de diciembre del año 1925.

Dicha ley regula también los conflictos laborales y la manera de resolverlos: en jurisdicción común los contratos individuales y en comités de conciliación y tribunales de arbitraje los colectivos; se reguló de nuevo el derecho de huelga que había sido prohibido por el Decreto Gubernativo 443 de noviembre del año 1925.

Lamentablemente la disposición legal de la que hablamos, se extinguió con la llegada al poder del dictador Jorge Ubico en 1931, gobierno en el cual el departamento de

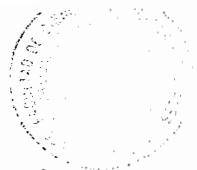


trabajo paso a ser dependencia de la policía nacional, órgano muy perjudicial para el país, que durante la dictadura de 14 años fue un órgano de represión anticomunista, y al que se debe atribuir la persecución de dirigentes obreros y que dio muerte a la legislación social que empezaba a nacer; en esta época se anularon casi todas las leyes laborales y las pocas que sobrevivieron jamás se aplicaban

1.1.2 Época de la revolución

Como sabemos, la revolución que tuvo lugar el 20 de octubre del 1944, constituye uno de los acontecimientos más trascendentales en la historia de este país, sobre todo para las clases desprotegidas, ello muy a pesar que dicha revolución se gestó en el seno de la clase aburguesada e intelectual del país; sin embargo, es innegable que los logros alcanzados fueron de beneficio para todos los habitantes de Guatemala, por lo cual ha sido atinadamente llamada por algunos autores, la época primaveral de la democracia en nuestra patria.

"Es en esta época cuando nace en Guatemala, el derecho laboral debido a que no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, cualitativa y cuantitativamente, sino que además se legisla con sinceridad y se crean por primera vez los órganos e instrumentos indispensable para que buena parte de esa legislación no sea sólo letra muerta. Además, se impulsa el movimiento organizado de



trabajadores de la ciudad y del campo, así como la organización de masas que es el soporte obligado de toda obligación"¹

Es importante establecer que en esta etapa, la promulgación de la constitución de 1945, ha sido la base sobre la que se han establecido las subsiguientes constituciones; además, el Código de Trabajo de 1947, que con algunas reformas es la base de la ley que aún está vigente.

Durante el gobierno de uno de los más preclaros gobernantes de Guatemala, del Doctor Juan José Arévalo Bermejo. El Código de Trabajo, constituye el movimiento más importante del derecho de trabajo en nuestro país, pues significó un cuerpo de normas jurídicas único; entre los años 1947 a 1953, se dictaron algunos decretos que contienen reformas laborales de carácter progresista que ostensiblemente mejoraron la situación de los trabajadores entre las cuales se encuentran la reinstalación, la garantía de estabilidad y la importancia otorgada a los sindicatos campesinos los cuales habían sido objeto de discriminación en legislaciones anteriores.

"Los derechos sociales establecidos en la constitución de 1945 y desarrollados en el Código de Trabajo de 1947, fueron no una conquista peleada y ganada por la clase trabajadora, sino más bien, una concesión graciosa de los dirigentes de la revolución de octubre, pertenecientes casi en su totalidad a las diferentes capas de la clase media, pero por el impulso que le imprimieron las autoridades, el naciente y vigoroso

¹ López Larrave, Mário. **Derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 826



movimiento sindical por primera vez en Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales adquieren positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes”²

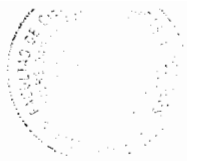
1.1.3 Época de la contrarrevolución

El segundo gobierno de la revolución lo asumió Jacobo Arbenz, el cual fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a muchos campesinos que necesitaban tierra para cultivar y subsistir de ella.

Esto provoco que hubieran conflictos económicos con los grandes terratenientes de esa época que fueron dañados por lo cual la agencia de inteligencia central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz.

Los avances que lograron Arévalo y Arbenz incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social.

² **Ibid.** Pág. 833




En 1954, es derrocado el segundo gobierno de la revolución que fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, mediante un movimiento comandado por Carlos Castillo Armas, con la colaboración del departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica. Uno de los sucesos más trágicos de ese nefasto y vil movimiento es la regresión del derecho laboral en nuestro país, cuyos estragos aún se observan hoy en día.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La agencia central de inteligencia de Estados Unidos de Norteamérica hizo una lista de 70 mil, sospechosos políticos, que incluyó muchos sindicalistas.

En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos, era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas. Sin embargo, los años de 1970 tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical.

En 1976 el comité nacional de la unidad sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta. Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante



el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fueron reprimidos y los líderes sindicales fueron asesinados o forzados al exilio.

A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de laboral continúa sintiéndose oprimido y con mucha oposición, a pesar de eso continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para todos los trabajadores.

1.2 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

"En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y del aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja ese instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía" ³

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina se presentan diversas doctrinas y concepciones que intentan cada uno abrigar la pertenencia del derecho del trabajo, existiendo diversas teorías sobre la

³ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 15

naturaleza jurídica del derecho del trabajo las cuales se enumeran de la forma siguiente:

1.2.1. Doctrina de la naturaleza de la relación

“Las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Ahora bien, el análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas en dos formas diferentes. Por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son las que se dan entre el Estado y los particulares, este es el caso de las relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente, por la sola voluntad del Estado, esto en el orden jurídico impone la relación sin atender a la voluntad de los particulares, es el caso de los impuestos o del servicio militar. Otro grupo de relaciones puede nombrarse relaciones de igualdad y comprender las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación: este es el caso de los contratos de compraventa o de arrendamiento.”⁴

Esta teoría tiene su origen en la distribución que realizaron los romanos del jus cogems y el jus dispositivum es decir, esta teoría hace referencia a que el derecho público busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el privado el beneficio o el orden entre particulares.

⁴ De la cueva. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 1984



1.2.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos

Esta teoría hace referencia a que el Estado no solamente participa de relaciones jurídicas de carácter público sino también de carácter privado, “Según esta corriente, el derecho público, en primer término regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares del poder público y, en segundo lugar reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares del poder público. El derecho privado, por su parte reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos intervienen en su carácter de titular de poder público”.⁵

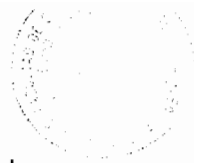
Esta teoría intenta establecer la naturaleza jurídica del derecho del Trabajo con base en el tipo de relación por la que se vincula los sujetos.

1.2.3. El Derecho del trabajo es derecho privado

“La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero”⁶

⁵ **Ibid.** Pág. 1989

⁶ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 110



La base para la consideración de la disciplina jurídica en mención radica en la imperatividad característica de las normas de orden laboral, así como también de su cumplimiento forzoso, debido a que solamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de las normas laborales, pero cuando el mismo supera las garantías mínimas que benefician a los trabajadores y también es congruente con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su cuarto considerando en lo relacionado a que el derecho laboral es un derecho público, nos indica lo siguiente: "El derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

1.2.4. Conceptualización del derecho público y privado

"Antes de la primera guerra mundial, el derecho laboral era considerado como un derecho de naturaleza privada, ya que se privaban todos los principios relativos a la doctrina liberal, la cual dejaba en libertad a las partes para posteriormente pactar todo aquello que respecta lo relativo a la debida prestación de servicios. Bastantes de las instituciones del derecho laboral podían encontrarse en los Códigos Civiles. En nuestra



sociedad guatemalteca, el Código Civil del año 1877, regulaba el contrato de locación de servicios, el cual en la actualidad es el contrato individual de trabajo”.⁷

El pacto colectivo de condiciones de trabajo y la asociación profesional eran instituciones de orden privado surgidas en Europa. Actualmente, el derecho laboral goza de plena autonomía del derecho del derecho civil, y cuenta con propias instituciones, además de un campo de acción propio, y por ende la idea relativa a la naturaleza privada del derecho laboral ha sido superada en su totalidad.

1.2.5. La doctrina dualista

Debido al surgimiento de problemas jurídicos y la falta de una regulación de intereses especiales como la debida prestación de servicios personales, cada disciplina jurídica no es perteneciente ni al derecho público ni tampoco al derecho privado, y se cuenta con instituciones y normas que pertenecen al derecho público y privado, y debido a ello es de naturaleza dual.

Para la doctrina dualista el derecho del trabajo es unitario y abarca normas de derecho tanto de orden público como privado, las cuales no se pueden separarse debido a encontrarse íntimamente ligadas. Debido a lo anotado, puedo determinar claramente que el derecho del trabajo es eminentemente público.

⁷ **Ibid.** Pág. 111

1.2.6. Derecho social

Actualmente, la mayoría de los tratadistas se inclinan por indicar que el derecho del trabajo es un derecho social. “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad se concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.⁸

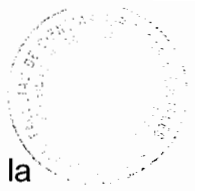
En conclusión la naturaleza jurídica del derecho del trabajo pertenece al derecho público, “porque al ocurrir su aplicación se presenta la injerencia directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo al principio de la autonomía de la voluntad imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo”⁹

1.3 Definición de derecho de trabajo

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones entre trabajadores y patronos, que bien de manera directa o indirecta derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es

⁸ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 36

⁹ Franco López César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 83



la producción del equilibrio de los factores en juego a través de la realización de la justicia social en nuestra sociedad guatemalteca”.¹⁰

“El derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.¹¹

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.¹²

A nuestro criterio el derecho de trabajo es una rama del derecho público que estudia y regula normas, principios y doctrinas que establecen la relación que existe entre el trabajador y el patrono así como los derechos y obligaciones que susciten entre ambos además establece las instituciones para resolver sus conflictos.

¹⁰ De la Cueva, Mario. **Derecho laboral**. Pág. 17.

¹¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 8.

¹² Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 14.



1.4. Características ideológicas del derecho laboral

La comprensión y conocimiento de las características ideológicas o principios informativos como también se les denomina, es fundamental para un correcto manejo y aplicación de las normas de Trabajo y Previsión Social, ya que la falta de conocimiento genera la incompreensión y el no entendimiento de las diversas instituciones relacionadas con dicha materia.

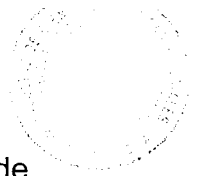
“Los principios del derecho son axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones o sea las reglas de derecho”¹³

“Los principios del derecho son dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.¹⁴

Es bastante difícil determinar diferencias bien precisas en relación a unas y otras, ya que cada una de las mismas cuenta con características bien particulares que les otorgan naturaleza propia, a pesar de que todas deben encaminarse a iguales objetivos como lo son la protección y la defensa de los trabajadores.

¹³ Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 310

¹⁴ **Ibid.** pág. 310




Actualmente el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando denomina a los principios del derecho del trabajo características ideológicas, y que deben encargarse de inspirar la legislación laboral.

1.4.1. Principio de tutelaridad del trabajador

El principio tutelar del trabajador es el que enuncia que el derecho es protector del mismo trabajador, debido a que se encarga de la compensación de la desigualdad económica que existe entre trabajador y patrono, lo cual logra el derecho del trabajo mediante el otorgamiento a los trabajadores de un resguardo jurídico preferente.

Los trabajadores se encuentran por lo general en un estado de desventaja frente al patrono, lo cual se puede claramente percibir en la mayor parte de los casos, pero principalmente en el plano económico, de forma que el derecho del trabajo se encarga mediante las normas jurídicas de eliminar las desigualdades y el medio para alcanzarlo es protegiendo a los trabajadores de manera preferente debido a que los mismos son la parte con mayor debilidad en la relación laboral.

En lo relacionado al principio tutelar de los trabajadores, no falta quien se encargue de indicar que el principio en mención viola el principio de la igualdad, el cual determina que todo ciudadano y ciudadana habitante de la República guatemalteca cuenta con iguales derechos frente a las normas jurídicas, lo cual no es cierto, debido a que el derecho del trabajo debe ser tutelar de la parte débil, o sea que el mismo no mira igual




a todas las personas como lo hace el principio de igualdad, ya que tiene que ir al fondo en las relaciones jurídicas y determinar si dichas personas son empleadores o bien vendedores de fuerza laboral, debido a que dicha condición particular de cada uno hace que no se puedan llevar a cabo actuaciones en igualdad de condiciones; y, por ello, para igualarlos legalmente se debe tutelar a una de las partes, o sea a la más débil y que es el trabajador.

Diversas son las disciplinas legales que determina nuestra legislación laboral vigente, y en las cuales se manifiesta claramente el principio tutelar del trabajador en nuestra sociedad guatemalteca.

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

En la disposición legal anotada en el párrafo anterior de la presente tesis puede claramente notar que nuestra legislación laboral vigente se inclina a favor del trabajador, debido a que le impone al mismo la obligación al patrono, de tener que extenderle el contrato laboral por escrito al trabajador, al extremo que si no lo hace o bien omite algunas de las circunstancias del contrato de trabajo, entonces se presume

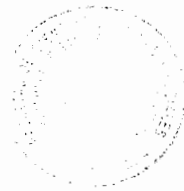


como cierto todo lo afirmado por el trabajador en relación a la relación de trabajo existente.

Ello es de la forma anotada debido a que la capacidad económica con la cual cuenta el patrono se encuentra en mejores posibilidades que la del trabajador a la hora de realizar el contrato laboral escrito. También la citada norma regula en su Artículo número 78 lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforma a una o varias de las causas enumeradas del Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales del Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

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

El Artículo anteriormente anotado en el presente trabajo de tesis da a conocer de manera clara la tutelaridad del derecho laboral en beneficio de los trabajadores y además es constitutivo del caso único de inversión de la carga de la prueba.



1.4.2. Principio de las garantías mínimas

El derecho laboral es constituido de una serie de garantías de orden social, contando las mismas con las características que a continuación doy a conocer en el presente trabajo de tesis:

- Protectoras de los trabajadores;
- Mínimas;
- Irrenunciables para el trabajador.

Las tres garantías sociales anteriormente anotadas son consideradas de carácter mínimo debido a que ello es realmente lo mínimo que el Estado guatemalteco puede y debe garantizarles a los y las trabajadoras del país para que puedan desarrollar debidamente todas las actividades que realizan.

Las normas en mención se encargan de la debida protección del trabajador, debido a que el mismo es la parte que cuenta con mayor debilidad en la relación de trabajo y por dicho motivo las normas jurídicas laborales son tendientes a la protección del mismo en contra del capital.



Al indicar que las normas son de carácter irrenunciable solamente para el trabajador, se determina que el patrono si puede renunciar a las mismas, debido a que la renuncia que lleve a cabo es constitutiva de nuevos derechos para el laborante, ya que los mismos no pueden renunciar a las garantías, debido a que son de carácter imperativo, o sea de cumplimiento obligatorio, aún en contra de estipulaciones que impliquen disminución, tergiversación o bien renuncia de los derechos que determina nuestra Carta Magna, el Código de Trabajo vigente y los reglamentos y demás normas y disposiciones laborales o de previsión social.

Al respecto, nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 106 regula lo siguiente: “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 o 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.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.



Por su parte, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 12 regula lo siguiente: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

Las garantías anteriormente anotadas por la misma naturaleza con la cual cuentan de ser mínimas, son susceptibles de poder ser superadas mediante tres distintos medios o formas, siendo los mismos los siguientes:

- Contratación colectiva

- Contratación individual

- Mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo

A través de los contratos individuales y colectivos, mediante acuerdo entre trabajadores y patronos, las garantías mínimas pueden superarse. Pero, también es de importancia anotar que en el principio en mención se determina claramente que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un institución de utilidad para superar las garantías mínimas y ello es así debido a que cuando existen determinados requisitos, existe entonces la necesidad de tener que negociar con los trabajadores, situación en la cual

los mismos logran efectivamente alcanzar la debida superación de las garantías mínimas en mención.

Pero, también en el principio de garantías mínimas anotado se determina que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que sirve para la superación de las garantías mínimas, y ello ocurre debido a que cuando ocurren determinados requisitos es indispensable para el patrón la negociación con el trabajador, situación en la cual los mismos efectivamente logran alcanzar la superación de las garantías mínimas.

1.4.3. Es necesario e imperativo

El derecho del trabajo es necesario e imperativo, y el mismo se enuncia de la siguiente forma, tal y como lo indica el cuarto considerando, literal “c” del Código de Trabajo, Decreto número 1441 al regular que: “El derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

“El derecho del trabajo es derecho imperativo y por dichos caracteres y al ser reguladas las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección. Por una parte, se


dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias”.¹⁵

“La injusticia y desigualdad social que produce el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inició la transformación del Derecho del Trabajo como jus cogens. Con el correr de los años y al elevarse el Derecho del Trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos. Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales”.¹⁶ (sic.)

Dentro del derecho común es bien sabido que nos rige el principio de que el derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea que las partes de cualquier contrato dentro de los límites legales establecidos, pueden llegar a un acuerdo en relación a determinadas condiciones en una negociación determinada.

¹⁵ De la Cueva. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 254

¹⁶ **Ibid.** Pág. 255



Puedo entonces claramente determinar que toda norma jurídica existente es imperativa, debido a ser la misma una regla de conducta cuyo control y observancia se encuentra debidamente garantizada y protegida en nuestra sociedad guatemalteca.

Cualquier norma jurídica existente es imperativa, debido a ser la misma una regla de conducta cuya observancia se encuentra debidamente garantizada por el Estado.

También es de importancia indicar en el presente trabajo de tesis que la doctrina actualmente sostiene con total justificación que la característica de cualquier orden jurídico es la coacción, no debido a que todas las normas existentes sean llevadas a cabo de forma coactiva, sino ya que cada violación del orden jurídico es susceptible de poder repararse de manera directa o bien indirectamente, a través de la intervención del poder coactivo que caracteriza al Estado guatemalteco. No todas las normas jurídicas cuentan con igual pretensión de: Imperatividad.

En lo que respecta al problema relacionado con la imperatividad, el derecho romano conoció dos distintos grupos de normas jurídicas, siendo dicha Imperatividad relativa o bien absoluta, y que indico a continuación:

- Jus dispositivum o de imperatividad relativa: Cuenta con aplicación en las relaciones de orden jurídico cuando no existe una estipulación o una orden expresa o bien tácita de los sujetos pertenecientes a la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado

- Jus cogens: El mismo se integra mediante las normas que se aplican de manera obligatoria, ya sea para regular o bien para impedir la formación de una relación jurídica futura, o para gobernar los efectos de alguna que se hubiese formado. También se le denomina derecho imperativo, ya que cuenta con una imperatividad absoluta.

“Un derecho está limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden público, de ello se desprende la diferencia de los dos órdenes jurídicos, uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público. Esta diferencia explica, además que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado, y que, en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo”.¹⁷

De la naturaleza de las relaciones económicas de producción resulta la justificación de la imperatividad del derecho de trabajo. Las relaciones entre el trabajo y el capital son indispensables, debido a que no se puede concebir que el capital se niegue a la utilización del trabajo, ni este a aquel.

1.4.4. El derecho laboral es realista y objetivo

El derecho del trabajo es realista debido a que se encarga del estudio del individuo en la realidad social en al cual vive y además se encarga de considerar que para la

¹⁷ **ibid.** Pág. 256

resolución de un determinado caso a base de una equidad bien entendida, es necesario y fundamental el enfoque de la posición económica con la cual cuenten tanto el trabajador como el patrono.

El derecho del trabajo es objetivo debido a que tiende a la resolución de la problemática que surja con motivo de su aplicación, siempre tomando en cuenta un criterio social amplio y fundamentado en hechos tangibles y bien concretos.

Al respecto es de importancia, lo regulado en el cuarto considerando, literal "d" del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente: "El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

El considerando anteriormente anotado es de importancia y gran trascendencia para el derecho del trabajo, debido a que el mismo se encarga de demostrarnos claramente la vigencia del principio en mención. También el mismo recoge los hechos concretos de la vida en sociedad para alcanzare una justa y debida solución a los hechos que generan problema y que se presenten. Lo que se debe alcanzar son soluciones que sean justos y no únicamente jurídicos.

La vigencia del principio anotado, puede claramente ejemplificarse con el Artículo número 19 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

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

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

De la lectura del Artículo anteriormente anotado, puedo claramente determinar que la relación laboral es el hecho de trabajar, de la ejecución de la obra y ello trae como consecuencia que se comience y se perfeccione con un contrato individual de trabajo.



1.4.5. El derecho del trabajo es una rama que pertenece al derecho público

El derecho laboral forma parte del derecho público debido a que al ocurrir la aplicación del mismo, el interés de orden privado debe ceder ante el interés de la colectividad o de la sociedad.

Dicho principio en mención es bastante fácil de comprender debido a la necesidad con la cual cuenta el Estado de proteger a la población, ya que el cumplimiento de las normas laborales en nuestro país no depende de la voluntad con la cual cuenten los particulares, sino que se impone de manera coactiva.

1.4.6. Es una rama del derecho hondamente democrático

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, en su cuarto considerando literal f, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia

con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Es de bastante importancia el análisis del considerando anteriormente anotado, debido a ser el mismo de carácter tanto político como filosófico, y que además da a conocer la preocupación con la cual cuentan los legisladores en relación a la protección con la cual deben contar los trabajadores y además también quiero indicar que el mismo no se lleva a cabo en la práctica de manera efectiva.

1.4.7. Es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

El principio en mención cuenta con bastantes inconvenientes, debido a que lo conveniente es que los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores se solucionen desde su mismo surgimiento, a través de la intervención directa de las partes que tengan interés.

En la mayoría de los casos los intereses de los patronos y de los trabajadores son distintos, y el principio en mención no tiene aplicabilidad en el derecho laboral, debido a que a diario se concilian intereses entre trabajadores y patronos, pero desafortunadamente en perjuicio del trabajador.

Es de importancia que el juez lleve a cabo la distinción entre lo que son los derechos del trabajador debidamente reconocidos y las pretensiones del derecho cuya existencia



y determinación serán objeto del debate posteriormente. Las pretensiones pueden modificarse de manera equitativa y también se les puede disminuir de conformidad con las circunstancias del caso concreto.

Cualquier disposición de orden legal de la cual deriven derechos en beneficio de los trabajadores es constitutiva de un derecho mínimo e irrenunciable, y susceptible solamente de superarse y no de desestimarse. Por ello, el sentido correspondiente a la conciliación no se debe tratar de encontrar en la renuncia a los derechos que son irrenunciables sino en perdonar al trabajador a favor del patrono, a cambio de la obtención del pago total de las prestaciones que sean reclamadas.

1.4.8. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad se ha venido perfilando a partir de la segunda guerra mundial como uno de los principios de mayor importancia en el derecho laboral moderno.

Es de vital importancia para los trabajadores la permanencia en su lugar de trabajo, no únicamente porque deja que los mismos cuenten con ingresos suficientes y seguros, y que además se especialicen en una actividad determinada, sino que también se están asegurando para el futuro, debido a que al contribuir a los fondos de previsión social, podrán posteriormente jubilarse de manera decorosa, como le corresponde a una persona que ha laborado su vida completa y no vivir y depender de la asistencia pública, ya que ello va definitivamente en contra de la dignidad del ser humano.



1.5. Contrato laboral de trabajo

Antes de desarrollar todo lo concerniente al contrato laboral de trabajo es imperioso definir que es contrato el cual se establece como;” Es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones. Se rige por el principio de autonomía de la voluntad, según el cual, puede contratarse sobre cualquier materia no prohibida”¹⁸ Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y las obligaciones que nacen del contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes.

Por contrato, Manuel Ossorio entiende que es el “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”¹⁹ Y como una definición jurídica agrega: “Hay pacto o contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres. Los contratos lícitos obligan a las partes contratantes en iguales términos que la ley”²⁰

¹⁸ Colorius. Patricia. “El contrato, definición y tipos”, <http://www.am-abogadaos.com/blog/el-contrato...y.../110/-España>. (28 de abril de 2013)

¹⁹ Ossorio M. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 222

²⁰ **Ibid.** Pág. 228

En ese sentido, el contrato es un vínculo entre dos o más personas mediante el cual se comprometen a cumplir con ciertas y determinadas obligaciones, sumándose a esa obligatoriedad la posibilidad de ser compelido por medios judiciales a cumplir a cabalidad con las obligaciones contraídas. Dependiendo de la obligación que contienen, los contratos pueden dividirse de distinta forma. Una de esas divisiones obedece a la clasificación que la academia hace del derecho, por ejemplo, los contratos administrativos, los contratos civiles y los contratos laborales. Son estos últimos los que a continuación se analizan.

1.5.1. Definición de contrato laboral

Diversos tratadistas define al contrato laboral de trabajo entre los cuales tenemos Ramírez Gronda, citado por Ossorio, el cual establece al contrato de trabajo como “una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración.”²¹ Similar opinión tiene Martínez Vivot, J. quien opina que el contrato individual de trabajo es “una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan desde el momento mismo de su producción a persona distinta del trabajador”²²

²¹ **Ibid.** Pág. 228

²² Martínez Vivot, Julio, **Elementos de derecho de trabajo y seguridad social.** Pág. 216.

“Desde luego que la indiferencia con respecto a la denominación (relación laboral y contrato de trabajo); la posibilidad de que pueda concurrir el contrato de trabajo con otro u otros contratos; la circunstancia también de que la ley hable del vínculo económico jurídico y no de convención o acuerdo de voluntades, confirma la posición de que se le da mayor relevancia al hecho del trabajo subordinado –posición objetivista- que al elemento consensual –posición subjetivista-, ... al punto que no basta el acuerdo de voluntades en un contrato laboral incumplido antes de su iniciación para que le sea aplicable el Código de Trabajo.”²³

La legislación guatemalteca establece en el Código de trabajo en su Artículo 18 da una definición legal de contrato individual de trabajo, que reza de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

1.5.2. Elementos del contrato de trabajo

- **Objeto** “Toda especie de prestación puede ser objeto de un contrato, sea que consista en una obligación de hacer, sea que consista en la obligación de dar alguna cosa; y, en este último caso, sea que se trate de una cosa presente o de

²³ López Larrave Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág.855

una cosa futura, sea que se trate de la propiedad, del uso o de la posesión de la cosa. Con carácter más genérico puede afirmarse que son susceptibles de constituir objeto de los contratos todas las cosas o bienes en el comercio de los hombres y todos los servicios no contrarios a la ley o a la moral.”²⁴

- **Capacidad:** Dentro del Campo estrictamente jurídico, aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. Habilidad o potestad para contratar, disponer por acto entre vivos o por testamento, suceder, casarse y realizar la generalidad de los actos jurídicos. Poder para obrar válidamente. Suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas.”²⁵ Es importante hacer mención de la capacidad de goce ya que esta la ejercitan los menores de edad y en el ordenamiento legal guatemalteco en el artículo 31 del Código de Trabajo, el cual faculta a los menores que han cumplido 14 años para contratar su trabajo... Los menores de edad de uno y otro sexo...
- **Consentimiento** “Acción y efecto de consentir. Permitir algo; condescender en que se haga. Aceptar una oferta o proposición. Obligarse.”²⁶ Este elemento es uno de los esenciales de todo contrato y por ende, del contrato laboral. Si no existiera consentimiento de cada una de las partes de la relación laboral, ésta sería inexistente, consecuentemente menos podría subsistir el contrato de

²⁴ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 222

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales.** Pág. 331

²⁶ **Ibid.** Pág. 157

trabajo. Hago la connotación que consentimiento es la manifestación del acuerdo libre de las partes en obligarse dentro de la constitución de una relación labora

- **Vínculo económico-jurídico:** por cuanto existe la obligación económica de retribuir el servicio que el trabajador presta en beneficio de la economía del patrono y por la posibilidad jurídica de obligar tanto a patrono como a trabajador a cumplir con la obligación principal de prestar un servicio en forma personal (trabajador) y pagar una retribución por dicha prestación (patrono).

- **Prestación de servicios personales:** consiste en que el trabajador, sujeto de una relación laboral, debe cumplir en forma personal y no por medio de tercero, la prestación de servicios o bien la realización de obra determinada. "Exigencia legal que confirma el carácter intuitu personae del sujeto trabajador en la relación laboral. Constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo"²⁷.

- **Dependencia:** se hace evidente cuando el trabajador recibe por parte del patrono todos los elementos o materiales necesarios para realizar las labores que se le atribuyen.

- **Dirección:** facultad que le corresponde al patrono en cuanto al derecho de girar sus instrucciones o propiamente dirigir la realización de la actividad laboral

²⁷ López Larrave Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo** Pág. 856



convenida, más aún, representa la obligación del trabajador de regirse a las instrucciones dadas por el patrono. Esta dirección puede ser inmediata, cuando el patrono mismo y en forma directa dirige la realización de obra determinada o la utilización de los servicios prestados por parte del trabajador y delegada cuando dicha dirección se concrete a través de un tercero que lo representa.

- **Retribución:** que es el beneficio económico que percibe el trabajador que presta sus servicios en la forma convenida, a cuyo pago se obliga el patrono que se beneficia con los mismo. “Que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad do obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, es especie...”²⁸

1.5.3. Características del contrato de trabajo

- **Bilateral:** en cuanto genera obligaciones para ambas partes.
- **Oneroso:** en cuanto supone, que cada parte (trabajador y empresario) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empresario.
- **Sinalagmático:** dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca;

²⁸ **Ibid.** Pág. 858



y así no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente.

- **Conmutativo:** en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas, las prestaciones a las que se obliga; es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- **De tracto sucesivo o de ejecución continuada:** en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.
- **Consensual:** se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.
- **voluntario:** Los servicios a que el trabajador se obliga, en virtud del contrato, han de realizarse voluntariamente, como expresión del carácter libre del trabajo, que es por oposición al trabajo forzoso, el que contempla y regula el Derecho del Trabajo. El carácter voluntario de la prestación, es algo inherente a toda relación contractual.
- **Retribuido.** Es el salario, que, a su vez es lo que obtiene el trabajador, a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario, son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas, en virtud del contrato, por el trabajador (trabajo) y por el empresario (salario).
- **Ajenidad:** Los servicios se prestan por cuenta ajena; se prestan por el trabajador para otro o ajeno, que es el empresario, quien adquiere por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo.



- **Dependencia o subordinación.** Los servicios del trabajador se prestan dentro del ámbito de organización y dirección del empresario o empleador. La dependencia debe estar presente, para calificar el contrato como de trabajo, unida como es natural a las demás características que hemos expuesto”.²⁹
- **Intuitu personae.** “Es decir, lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, porque fallecido quien lo realizaba no hay forma de exigirle el cumplimiento y continuidad a ningún otro familiar del trabajador.”³⁰(sic.)


1.5.4 Clases de Contratos laborales:

En cuanto a su clasificación, existen tres posibilidades o variantes contempladas en el Código de Trabajo guatemalteco; atendiendo al plazo fijado en el contrato, en cuanto a la formalización del mismo y por la cantidad de relaciones laborales inmersas en ellos.

1.5.4.1. En cuanto al plazo: Según lo establecido en el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos pueden ser:

²⁹ **Ibid.** Pág. 860

³⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo.** Pág. 104

- 
- **Indefinido:** Al celebrarse estos contratos se establece expresamente la fecha en que se inicia la relación laboral no así, la posible fecha en que ha de cesar. Merece la pena acotar que esta es la regla general ya que todos los contratos en materia laboral han de tenerse celebrados por plazo indefinido, ya que los contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada, que para la legislación son la excepción atendiendo a la naturaleza accidental o temporal del servicio que se presta o de la obra por ejecutar.

 - **Plazo fijo:** Esta modalidad tiene lugar cuando además de consignarse en el contrato la fecha en que inicia la relación laboral, se consigna la fecha en que ha de cesar o bien, se establece el acaecimiento de un hecho o circunstancia que ha de poner fin forzosamente a la relación laboral.

 - **Para obra determinada:** Estos contratos tienen lugar, cuando el precio de los servicios del trabajador se contempla en forma global o alzada, desde la fecha en que se inicia la obra hasta la conclusión de la misma, tomando en cuenta el resultado. “Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.”³¹

³¹ Dávalos José. **Derecho del trabajo I.** Pág. 118

1.5.4.2. En cuanto a la forma: según la legislación guatemalteca pueden ser escritos y verbales tal y como se establece en el Artículo 27 y 28 del Código de Trabajo.

1.5.4.3. En cuanto al número de relaciones que regula:

- **Individual:** Cuando a través del contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre un trabajador y un patrono.
- **Colectivo:** Tiene lugar cuando en el contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos. Guillermo Cabanellas afirma que “Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”³².

1.5.5. Terminación de los contratos:

La terminación de la relación laboral, presupone la terminación del contrato de trabajo. Atendiendo el Artículo 76 del Código de Trabajo, “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley...”

³² Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 68



a. Por voluntad de una de las partes

- **Renuncia:** Tiene lugar cuando el trabajador por razones de su interés personal decide dar por terminado el contrato de trabajo, presentando la renuncia respectiva con las formalidades que exige la ley.
- **Despido directo injustificado:** Estaremos frente a esta modalidad de terminación del contrato laboral, cuando el patrono sin poseer justa causa decide prescindir de los servicios del trabajador por convenir a sus intereses procediendo, a despedirlo. López Larrave, opina que “Indiscutiblemente el despido es la figura más importante de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido, poniendo en juego como apunta Barassi, el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación”³³

b. Por mutuo consentimiento

- **Renuncia aceptada:** Tiene lugar cuando el trabajador sin causa aparente presenta su renuncia al patrono y éste sin tener ninguna responsabilidad que

³³ López Larrave Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo** Pág. 886

deducirle, acepta la renuncia y voluntariamente se establece la fecha en que efectivamente ha de cesar la relación laboral.

c. Por causa imputable a la otra parte

- **Despido directo justificado:** López Larrave, estima que “Definimos el despido directo como la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.”³⁴ Esta modalidad tiene lugar cuando el trabajador incurre en alguna de las causales que se encuentran contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, por las cuales la ley faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para sí.
- **Despido indirecto:** “Definimos es despido indirecto como la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestas- imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.”³⁵ Este despido es considerado por el trabajador cuando el patrono incurre en alguna de las causales establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

³⁴ **Ibid.** Pág. 887

³⁵ **Ibid.** Pág. 890



d. Por disposición de la ley

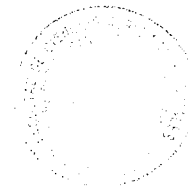
- **Muerte del trabajador:** Sólo el trabajador puede prestar los servicios a los que se ha obligado, por tanto, fallecido éste, naturalmente cesa el contrato de trabajo, quedando establecidas las prestaciones a las que los beneficiarios tendrán derecho, en el Artículo 85 literal “a” del Código de Trabajo.

1.5.5.1. Efectos de la terminación de la relación laboral

Los efectos inmediatos derivados de la terminación de la relación de trabajo en consecuencia del contrato de trabajo, son de suma importancia para el desarrollo del presente trabajo, los cuales estriban en:

- a. Extinción de los derechos y obligaciones provenientes de la existencia de la relación laboral (prestación de servicios y retribución por los mismos).
- b. Pago de las prestaciones adquiridas por el trabajador.
- c. Responsabilidad en las que pudiera incurrir alguna de las partes de la relación laboral, según la forma en que ha de concluirse dicha relación.





CAPÍTULO II

2. Salario

El salario es la remuneración por el trabajo realizado, pero además éste ingreso para las familias representa el medio por el cual se harán posesión de aquellos bienes y servicios, que en la escala de necesidades requieran y se traduzcan en sustento y bienestar.

2.1. Historia del salario y definición

Desde los comienzos mismos de la humanidad los salarios han constituido uno de los temas más delicados por las implicaciones humanas y sociales a que han dado origen en los distintos periodos en que se han dividido la historia del hombre sobre la tierra.

La primera de ellas es la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra, era absoluta propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo. “Debido a que la única remuneración que el esclavo recibía por sus servicios era el alimento que se le daba, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo siempre y cuando la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos, no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida en que se “desgastaban”...”³⁶ Tal práctica fue abandonada con el tiempo, hasta


³⁶ Dobb, Maurice. **Salarios**. Pág. 8

ser estrictamente prohibida en la actualidad, debido a las violaciones a los derechos humanos que representa su utilización.

La segunda etapa del salario es la servidumbre, en la Edad Media. En ésta etapa el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente, era considerado parte de los bienes muebles y objeto por lo tanto de los trueques juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX. Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, consistía en la entrega a modo de usufructo de tierras cultivables, las cuales también trabajaban junto a su familia, y por las cuales pagaba con su trabajo. “Una cuestión distinta sucedía con los artesanos, ellos trabajaban con sus propios utensilios en su propio taller y vendían en el mercado, sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra.”³⁷

En la era moderna y desde la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos actualmente. En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, específicamente en el siglo XIV, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre. En la Europa continental, no se dio tal cambio en países como Alemania sino hasta 1806 y 1812,

³⁷ **Ibid.** Pág. 10



cuando los legisladores abolieron la servidumbre, y mucho después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el decreto de emancipación de los siervos.

En ese sentido y en congruencia con la evolución de las economías nacionales hasta llegar a nuestras épocas, el salario ha evolucionado como el método de pago por razón de los servicios prestados por un trabajador. Es además una guía en la lucha de los derechos laborales, pues percibir una cifra digna y acorde a la actividad realizada es una necesidad básica y un derecho que debe ser garantizado por todos los Estados.

En congruencia con la historia del salario, Manuel Ossorio define al salario como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”³⁸. Tal definición obedece evidentemente a la manera en que se veía antiguamente a la relación laboral. Se podría decir que en la actualidad el Salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo, eliminando de la definición aquellos términos sinónimos de esclavitud. La legislación por su parte, nos da un concepto y definición del Salario, a fin de que sea claramente entendido como un elemento de la relación laboral, y el mismo se presenta a continuación.

³⁸ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 861



2.1.1. Definición legal del salario

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, estipula en su Artículo 88 establece que el Salario o sueldo es “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

Se entiende claramente que la relación laboral implica el pago de un salario como contraprestación a los servicios de los trabajadores. De tal manera que la misma ley prosigue en su Artículo 88 y obliga a su existencia ordenando que “Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”. Con tal imperativo, se erradica la existencia de relaciones laborales parecidas a la esclavitud, y se garantiza la retribución por los servicios prestados a cualquier patrono.

2.1.2. El salario como condición intrínseca en la relación laboral.

En toda actividad que se realice en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quiénes los reciben:

- a. los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios;
- b. los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario; y,

c. los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles (bienes que no se pueden mover de su lugar), quienes reciben rentas.

El trabajo, como comúnmente se le entiende, es la utilización por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad. Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico, o ganancia que se denomina salario. El salario es, entonces, el precio que se paga por realizar un trabajo determinado. El salario puede variar dependiendo del lugar donde se trabaja, la región, el país, la ocupación, etc. Ello, porque como todo precio está sujeto a las circunstancias que rodean, en este caso a la prestación del servicio.

El pago por la realización de un trabajo imperativamente debe darse en moneda de curso legal. La única excepción para tal norma, es cuando se trata de trabajadores agrícolas que podrán recibir hasta un máximo del treinta por ciento de su salario en especie, tal y como lo establece el Artículo 90 del Código de Trabajo.

2.1.3. Regulación vigente que norma al salario mínimo.

El Artículo 103 del Código de Trabajo, ordena que "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo.”

Tal normativa está de acuerdo con lo establecido en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos principales Artículos citan:


“Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:



a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4

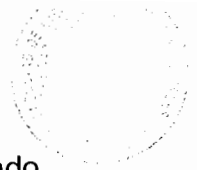
1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en los sistemas protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las



organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales”.

En concordancia con la legislación internacional, los legisladores guatemaltecos acordaron un sistema de fijación del salario mínimo participativo y democrático, mediante el cual se consensuan las voluntades e intereses de los sectores laborales más participativos, como lo son los representantes patronales y los sindicales. Sin embargo, en la actualidad están vigentes salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas que no fueron resultado del consenso de las comisiones paritarias, sino de la decisión del Presidente de la República, quien en el Acuerdo gubernativo 359-2012, fijó para las actividades agrícolas y no agrícolas setenta y un quetzales con cuarenta centavos diarios y para las actividades exportadoras y de maquila sesenta y cinco quetzales con sesenta y tres centavos diarios el cual entra en vigencia el uno de enero de dos mil trece.

2.2. Jurisdicción privativa del trabajo

En materia laboral la jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del Derecho Procesal de Trabajo, el término privativo “se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y

previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito”.³⁹

Por consiguiente, la jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, lo cual advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo resuelto en aquellos conflictos.

Aunque el carácter privativo de la jurisdicción obliga a suponer que los tribunales de trabajo previsión social, no deben someter a su conocimiento otra cosa que no sean los relativos al trabajo y a la revisión social, este aspecto resulta ser bastante relativo derivado de que sólo en algunos casos como en el de los juzgado de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala y en el de Escuintla, existe una verdadera jurisdicción privativa, mientras que en el resto del territorio nacional, el juzgador al que se ha investido de jurisdicción y competencia ara juzgar en este ámbito, también debe juzgar en los ámbitos cuando menos de familia y de lo económico coactivo.

Por lo que se concluye que la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, solamente es privativa parciamente, por lo que genera una aplicación de justicia tergiversada o influida por principios procesales distintos a los que inspirar al derecho procesal del trabajo, esto como consecuencia que los ramos con los que se comparte

³⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral en Guatemala**. Pág. 80

la administración de justicia laboral, como el de familia, absorben en vista de la excesiva demanda de servicios, la atención del juzgador, lo que lo obliga a familiarizarse y especializarse en ese ramo, más que en cualquier otro.

2.2.1. Organización de los órganos jurisdiccionales que recoge el Código de Trabajo guatemalteco.

En esta rama del derecho procesal del trabajo, los tribunales de trabajo se organizan de menor jerarquía hasta el de mayor jerarquía, de la forma siguiente:

a) Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social : De conformidad con lo que prevé el Artículo 291 del Código de Trabajo, estos juzgados deben de conocer de los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando no concurra ninguna de las circunstancias siguientes: a) que la cuantía del asunto sobre el van a conocer no sea superior a los tres mil quetzales; y b) que el lugar en donde existe el juzgado de paz, no exista también un juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia..

b) Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia: Estos juzgados son los que tienen bajo su responsabilidad conocer:

1.- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o de contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;

2.- De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitrajes. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación.

3.- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;

4.- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

5.- De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales: Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio, aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y

6.- De todos los demás asuntos que determina la ley.

Puede estimarse hoy en día los juzgados de primera instancia pueden conocer de todos los asuntos de naturaleza individual dentro de sus respectivas competencias territoriales sin limitación alguna, pues la cuantía antes relacionada, ha dejado de tener positividad en vista de que a la fecha por pequeña que sea la cuantía que se origine en la discusión de un conflicto individual, ésta supera los cien quetzales a que hace relación aquella norma, basta con solo recordar que el salario mínimo en la actividad del campo alcanza casi los mil quetzales y el de la ciudad a superado esta suma, por

consiguiente, esta cuantía es irreal y no priva a los tribunales de primera instancia del conocimiento de asunto alguno en materia individual.

c) Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social: Las Cortes de Apelaciones se conforman por todas las salas de segunda instancia de todos los ramos en que se imparte la justicia en el país. "El objeto del conocimiento de estos tribunales integrados pluripersonalmente, porque se conforman por tres magistrados electos por el Congreso de la República. Los tribunales de apelación cuyo objeto va ser el revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los juzgados de paz y los juzgados de instancia de trabajo y previsión social".⁴⁰

Existen cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo y previsión social, tres con sede en el Departamento de Guatemala y uno con sede en el Departamento de Suchitepéquez, cuya competencia se encuentra distribuida en Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia.

2.3. Juicio ordinario laboral

"El juicio ordinario de trabajo... es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento."⁴¹

⁴⁰ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 25

⁴¹ Chicas Hernández. Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 87

Constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Según lo preceptuado por el autor Ferreri. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

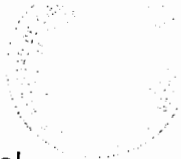
Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

2.3.1. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

2.3.2. Características del juicio ordinario laboral

Son características del proceso laboral, las siguientes:

- 
- Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;
 - Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica;
 - Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento



2.3.3. Procedimiento del juicio ordinario laboral

2.3.3.1. La demanda:

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda: Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo). Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y el expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento. Y escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.

La demanda laboral debe contener los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, asimismo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.



2.3.3.2. Ampliación de la demanda

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda. La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que indica: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

2.3.3.3. La rebeldía

En realidad son diversas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. Señala Manuel Ossorio: "...Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un



juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."⁴²

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; sin embargo la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Entre los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral enumerare los siguientes:

⁴² Ossorio, **Op. Cit.** Pág. 801

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere este a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;

El Código de Trabajo guatemalteco, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario..."

2.3.3.4. Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra, la manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;

Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil,

pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344 y supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, "con reservas", se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

2.3.3.5. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;

- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional;
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, que se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

2.3.3.6. Reconvencción

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Los requisitos de la reconvencción de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del código de trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo

cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvencción, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

2.3.3.7. Conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

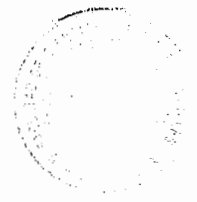
2.3.3.8. Auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento en el juicio ordinario laboral. Originalmente el Código de Trabajo (Dto. 330) en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

2.3.3.9. Sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo

La sentencia es un acto jurisdiccional en esencia y en la cual se dice dentro de ella el acto culminatorio pronunciado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Colegiado de Circuito, Juez de Distrito o Superior del Tribunal que haya cometido la violación en los casos en que la ley así lo establezca, por el que se resuelve si concede, niega o sobresee el amparo solicitado por el quejoso en contra del acto reclamado a la autoridad responsable.

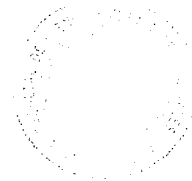


Por ende la sentencia será pues aquella en la se resuelva un conflicto entre un particular y una o varias autoridades por violaciones a la garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictara una sentencia para resolver dicho conflicto:

Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, dice: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias.



CAPÍTULO III

3. Regulación aplicable

Para establecer en el ordenamiento jurídico guatemalteco las leyes aplicables en materia laboral se hace necesario conocer respecto a las fuentes y la forma de interpretar dichas leyes.

3.1. Fuentes del derecho de trabajo

Se define a la fuente del derecho como "principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época."⁴³

El tratadista Manuel Ossorio, define a las fuentes del derecho cuando "...Se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica."⁴⁴

Concluimos que fuentes es todo aquello que da origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse.

⁴³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 120

⁴⁴ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 446.

3.1.1. Fuentes reales

También denominadas sustanciales, están constituidas por los hechos o acontecimientos de orden sociológico, histórico, económico, cultural surgidos de la actividad humana y que establecen las bases de las fuentes formales.

3.1.2. Fuentes formales

Son el resultado del proceso formal de creación de las normas jurídicas, proceso que va desde la iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación hasta la vigencia de las leyes, mediante el órgano establecido para ello, que en nuestro caso es el Congreso de la República.

3.1.3. Fuentes históricas

Estas fuentes están constituidas por los documentos, inscripciones, bibliografía, etc., que contiene el texto de una ley y que informan sobre el origen de la misma; Las leyes establecidas en distintos épocas del desarrollo de las sociedades pueden servir para ilustrar lo afirmado: El Código de Napoleón, las Leyes de Indias, etc.


En la sociedad guatemalteca, la fuente primordial del derecho laboral es la norma jurídica. Es indiscutible, que en otros países, la jurisprudencia tiene vital importancia como fuente del derecho.

“La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.⁴⁵

Es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que los principios de derecho laboral son aquellas características que se encuentran señaladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de la Guatemala como garantías mínimas, principio tutelar, de imperatividad, realista y objetivo, derecho público y hondamente democrático.

La equidad es un instrumento para la creación de normas especiales por parte del encargado de la aplicación de la norma, debido a ello se encuentra tendiente a ser una fuente formal con carácter supletorio. En la doctrina laboral la costumbre y el uso se utilizan como sinónimos.

⁴⁵ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 418



“La costumbre es el uso implantado en una colectividad determinada y considerado por la misma como jurídicamente obligatorio, siendo una fuente de muy poca importancia. También es de importancia anotar que en materia de trabajo no se cuenta con alcance general y es limitada al campo de la empresa en la cual se ha producido.”⁴⁶

En lo relacionado a los principios generales del derecho, a nivel doctrinario existe contradicción, debido a que la mayoría de los códigos existentes disponen que en aquellos casos en los cuales no existe la resolución de una controversia determinada de conformidad al derecho legislado se deba acudir a los principios generales de derecho.

Puedo entonces determinar que la jerarquía de las normas aplicables en el derecho laboral guatemalteco, es la que se encuentra contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos el mismo lo siguiente:

“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 los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”⁴⁷

⁴⁶ **Ibid.** Pág. 419

⁴⁷ Caldera. **Ob. Cit.** Pág. 37.



3.2. Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco

En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- **La Constitución Política de la República;** el cual contiene los derechos fundamentales de la legislación laboral, para los trabajadores y trabajadoras de Guatemala tanto para el sector privado como el público.

- **Los Convenios y Tratados internacionales o regionales;** En relación a los convenios relativos al salario y ratificados por Guatemala están:

- Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre la fijación del salario mínimo, con especial referencia para los países en vías de desarrollo.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre la igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos
- Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio relativo a la protección del salario.
- Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.



- **Código de Trabajo Decreto número 1441** del Congreso de la República de Guatemala, se encarga de la regulación de las relaciones laborales, así como de su debido y efectivo cumplimiento. Con el mismo, lo que se busca es una regulación que ayude a la especificación detallada y precisa de las obligaciones que en materia laboral tienen las empresas respecto a todo lo relativo al salario para los trabajadores

- **Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;** Son instrumentos de normación colectiva celebrado entre un patrono y un sindicato de trabajadores con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo o para mejorarlas.

- **Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.**

- Acuerdo Gubernativo 777-94; en el cual se establece la Integración de las Comisiones Paritarias de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas
- Acuerdo Gubernativo 359-2012; en el cual se establece el salario mínimo que regirá para los trabajadores del sector privado en el área agrícola, no agrícola y las actividades de exportación y maquila.

3.3. Sistema de valoración que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco

Los sistemas de valoración, es el acto procesal por medio del cual el juzgador valora uno por uno los medios de prueba aportados por las partes en forma legal al proceso o los recabados oficiosamente, estimando o desestimando los mismos para emitir la sentencia que corresponda, absolviendo o condenando al patrono.

3.3.1. De la libre convicción

Conforme éste sistema, "El Juez está autorizado para formar su convicción de acuerdo con su criterio, no está sometido a una regla de experiencia impuesta por la ley, sino a la regla que libremente elija. El juez aprecia la eficacia de la prueba según los dictados de la lógica y de su conciencia y puede incluso fallar en circunstancias que personalmente le consten."⁴⁸

Por este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas de antemano que le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; y por eso se sostiene que la libre convicción es el sistema por cuyo medio del juzgador encuentra su verdad procesal sin referencia alguna a valoraciones predeterminadas por el legislador, el juez no tiene que apoyarse en hechos probados, puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez aún por su saber privado; no es menester, la construcción lógica y sin sujeción a la prueba aportada a juicio.

⁴⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 49

Con el sistema de la libre convicción el juzgador puede hacer caso omiso de la prueba rendida o bien fallar en contra de ella, o dar por demostrados hechos sobre los cuales no se produjo prueba dentro del juicio.

3.3.1.1. Medios de prueba valorados bajo este sistema.

- Declaración de testigos
- Dictamen de expertos

A este medio de valoración se le señala por ser elástica, fácilmente deriva de arbitrariedad, las partes jamás pueden calcular con certeza alguna el resultado que alcanzaran sus pruebas, y no pueden prever con seguridad los medios, las razones ni el momento en que el juez alcanza al momento de fallar su pleno convencimiento.

Existe un estrecho vínculo entre la regla general que el derecho no se prueba y el principio general que consagra la presunción de su conocimiento no tendrá sentido la prueba de derecho en un sistema en el cual se supone conocido. El conocimiento se ha dicho trae la obligatoriedad de la aplicación de la norma

3.3.2. De la prueba legal o tasada.

La ley señala al juez por anticipado el grado de eficacia que tiene la prueba, en este sistema, el juez no debe apreciar la prueba mas bien debe cumplir lo que la ley ordena que es que simplemente de por probado el hecho si en la prueba concurren los requisitos previos a que está sometida. En la actualidad se ha limitado a la prueba documental y a la confesión, al referirse a éste tipo de prueba. Cabanellas nos dice: "La



prueba legal o tasada constituye un sistema en que el Juez es autómeta de la ley, prescindiendo de su criterio personal".⁴⁹

En virtud que los parámetros legales se los fija la propia ley o el legislador al juez a la hora de valorar los medios de prueba, conforme a éste sistema al razonar su sentencia, ya que el juzgador de antemano tomara en cuenta por ejemplo la fe pública de un Notario al autorizar un instrumento público que sirva como prueba dentro del proceso.

3.3.2.1. Medios de prueba valorados bajo este sistema

- Confesión judicial o declaración de parte (prueba tasada o legal. Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil).
- Prueba documental (prueba legal o tasada. Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil).

En cuanto a este sistema, la mayoría de tratadistas coinciden en que por medio de éste se degrada y subestima la capacidad y honestidad del magistrado, ya que se le fija con anterioridad la forma de valoración de las pruebas y por ende al momento de fallar lo hace de manera mecánica.

3.3.3. De la sana crítica

Este sistema constituye el justo término medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre

⁴⁹ Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 295

de la última, configura una feliz fórmula, al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, máximas empíricas y principio del buen entendimiento son los límites que tiene el magistrado en este sistema para no caer en arbitrariedad. Conforme a las reglas de la sana razón, el valor que se les concede a los hechos no será el que apriorísticamente les haya fijado el legislador, pero tampoco podrá omitirse consideración a la prueba rendida o tenerse por establecidos hechos que no fueron objeto de prueba o cuyo convencimiento deriva del saber privado del juez. “Con este sistema intermedio el fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y solo sobre ese material, pero la apreciación motivada que del mismo se realice se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual”.⁵⁰

Este sistema tiene 3 características importantes las cuales son:

1. El juzgador en este tipo de sistema de valoración razonará sus sentencias.
2. El juzgador usará su experiencia, psicología y su lógica, además de ello tomará en cuenta las constancias procesales.
3. Al razonar sus fallos el juzgador, evitará caer en arbitrariedades.

3.3.3.1. Medios de prueba valorados bajo este sistema.

- Reconocimiento judicial (Artículo 172 del código procesal civil y mercantil).
- Medios científicos. (Artículo 191 del código procesal civil y mercantil).

⁵⁰ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág.111.

En el campo procesal laboral únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

El ofrecimiento de la prueba y el diligenciamiento. El ofrecimiento que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones.

Deberá hacerse en las oportunidades siguientes. El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconviniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar esta, o al contradecir las excepciones del demandado

El ofrecimiento de prueba para combatir excepciones y demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de terminada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable, toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de plano.

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el procedimiento laboral, debido a que como reza el artículo de la materia: "El juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez, y concentración procesales que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba". El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del juez, que es necesario observar


para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas y para el efecto exige el Código de Trabajo.

3.4. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco

La palabra competencia etimológicamente, viene de competir, que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.

Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer su diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie; puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia. La competencia la podemos dividir de la manera siguiente:

- **Competencia por razón de la materia;** Según establece el Código de Trabajo en el artículo 283 “los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.
- **Competencia por razón de grado;** Según establece el Código de Trabajo en el Artículo 284 “ Los tribunales de trabajo y Previsión Social son:
 - a. Los juzgados de Trabajo y Previsión Social que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados”;

- 
- b. Los tribunales de conciliación y arbitraje; y
 - c. Las salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas”.
- **Competencia por razón del territorio;** Se establece en el Código de Trabajo en el Artículo 288 “ Se deben establecer juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo:
- a. Concentración de trabajadores;
 - b. Industrialización del trabajo;
 - c. Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales y;
 - d. El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial, el Código de Trabajo en su artículo 309 señala el procedimiento a seguir al establecer Artículo 309. El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste (declinatoria) pidiéndole que se inhíba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que

considere competente, (inhibitoria) pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Los conflictos de jurisdicción (competencia) por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

- **Competencia por razón de la cuantía:** La competencia por razón de cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio siempre y cuando sea susceptible de valoración pecuniaria. Dicha competencia se determina con sujeción a las siguientes reglas:

- El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.
- El valor comprende solo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

CAPÍTULO IV

4. Interpretación

Interpretar una norma consiste en el procedimiento por medio del cual se intenta descubrir el sentido o significado de las palabras y expresiones que conforman la ley que se está interpretando, para descubrir, a que casos en concreto pretendió el legislador aplicar dicha norma, bajo que supuesto se debe aplicar y las consecuencias jurídicas que implica la realización de los supuestos previsto en ella.

4.1. Aspectos generales

En Guatemala el sistema de interpretación de las normas jurídicas, se encuentra regulado en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, el cual dispone, que las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, método literal o gramatical, a su contexto, método contextual y de acuerdo con las disposiciones constitucionales, método constitucional. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, método integral, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) a la finalidad y al espíritu de la misma, método teleológico, b) a la historia fidedigna de su institución, método histórico, c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas, método analógico, d) al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho

En materia de derechos de trabajo en Guatemala, se debe interpretar las normas laborales utilizando los métodos, literal o gramatical, contextual, constitucional e integral. Pero siempre al realizar la interpretación de dichas normas se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

En caso de que una norma laboral este redactada de forma obscura y sea necesario aclarar su significado, debe ser resuelta conforme al principio in dubio pro operario, el cual establece como se mencionó con anterioridad que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de la norma, se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador.

4.2. Definición de interpretación

Según Guillermo Cabanellas, define la interpretación de las leyes como “la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su alcance o eficacia general o en un caso particular”.⁵¹

Cuando la interpretación se aplica al derecho, para seguir la idea de Campbell Back, “consiste en el arte o procedimiento de describir y explicar el significado atribuido al lenguaje usado, esto es, el sentido que los autores de la ley quisieron que tuviera para los demás”.⁵²

⁵¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 165

⁵² Arévalo Vela, Javier. **Revista actualidad laboral 2007**. Pág. 2

Desde el punto de vista de los magistrados que aplican el Derecho, Guastini considera que la definición de interpretación dependerá del tipo de juez que la haga; para un “juez legalista” la interpretación consistirá en “averiguar” el “verdadero” significado de las leyes y/o la “verdadera” intención del legislador; mientras que para un “juez político”, según la idea del mismo autor, la interpretación se presenta no como una “averiguación”, sino como valoración, elección y decisión: interpretar es individualizar los diversos posibles significados de un texto, valorar de cada uno los posibles resultados prácticos, y escoger el más oportuno en vista de un fin preestablecido”.⁵³ El Juez de Trabajo debe seguir esta última definición al momento de interpretar la legislación laboral

4.3. La necesidad de interpretar

El carácter general y abstracto de las normas jurídicas, sumado al hecho que el lenguaje escrito no siempre es claro, hacen necesario que se recurra a la interpretación para desentrañar el significado de la norma jurídica y facilitar su aplicación

La necesidad de interpretar las normas jurídicas se fundamenta en las razones siguientes:

a) La ley no siempre define sobre los conceptos jurídicos, o bien lo hace de una manera incompleta e incluso a veces equívoca;

⁵³ **Ibid.** Pág.3

b) El carácter general de las leyes hace necesario que tengan que ser interpretadas para su aplicación al caso concreto;

c) La imprecisión del lenguaje natural que utilizan las normas jurídicas hace necesaria su interpretación para poderlas entender;

d) Los preceptos jurídicos no son claros, pues, la propia doctrina contribuye a hacerlos más confusos, requiriendo por ello de interpretación;

4.4. Modelos de interpretación

Los modelos de interpretación jurídica pueden agruparse en la teoría objetiva y la teoría subjetiva.

4.4.1. La teoría subjetiva:

Este modelo de interpretación es de carácter conservador, estático, pues considera que la interpretación de la norma jurídica persigue descubrir la voluntad o intención del legislador histórico que la formuló.

4.4.2. La teoría objetiva:

Este modelo por el contrario busca descubrir la intención de la norma, "una vez construido el texto de la ley, se desgaja ésta del pensamiento del legislador para vivir una vida propia e independiente, vale decir, que se convierte en una entidad separada de su fuente directa y se subordina, esencialmente, al medio social y a sus

transformaciones⁵⁴ En consecuencia, la ley puede cobrar un sentido diverso del que pensaron sus autores, inclusive, llegar a producir resultados no previsibles en la época de su promulgación.

El conocimiento de las teorías sobre la interpretación resulta de gran importancia, pues, según la que adopte el intérprete, seleccionará también su método interpretativo.

4.5. Clases de interpretación

Existen dos clases de interpretación aceptadas: Interpretación subjetiva e Interpretación Objetiva.

4.5.1. La interpretación subjetiva:

Esta clase de interpretación se determina por el sujeto que la realiza. Según este criterio, la interpretación puede ser: auténtica, jurisprudencial, doctrinaria y común.

a. La interpretación auténtica: es aquella interpretación realizada por el propio órgano que es autor de la norma interpretada, con la finalidad de precisar sus alcances o aclarar su significado. Por provenir esta interpretación del órgano del Estado competente, resulta obligatorio respetar el sentido asignado por el legislador.

b. La interpretación judicial: se establece esta clase de interpretación cuando los jueces para poder aplicar la norma legal al caso concreto sometido a su

⁵⁴ **Ibid.** Pág. 4

decisión, es realizada por los jueces de todas las instancias; sin embargo, para que constituya precedente obligatorio debe cumplir con ciertos requisitos mínimos que la ley establece.

c. La interpretación doctrinal: se realiza esta interpretación cuando los estudiosos del Derecho desde un punto de vista teórico y general, resaltan las bondades o defectos de las normas jurídicas, y de ser el caso plantean criterios que orienten a los operadores jurídicos que las tengan que aplicar. La interpretación doctrinal no es obligatoria; sin embargo, será más o menos aceptada y seguida, en razón directa a la coincidencia de los autores sobre el tema a que ella se refiere y en razón inversa a la discrepancia con el mismo.

d. La interpretación común: es la efectuada por el común de las gentes. “Esta clase de interpretación se sustenta en el hecho que siendo las normas legales de aplicación general, los particulares que no tienen la calidad de abogados se ven en la necesidad de interpretarlas con la finalidad de poder desarrollar actividades ordinarias; sin embargo, esta clase de interpretación por su carácter no profesional, está sujeta a corrección por los operadores del derecho”.⁵⁵

4.5.2. La interpretación objetiva:

Se fundamenta en el resultado a obtener de la interpretación. Puede ser literal, extensiva o restrictiva.

⁵⁵ **Ibid.** Pág. 6

a. La interpretación es literal, cuando se limita a utilizar las reglas del lenguaje común para asignar un significado a las normas.

b. La interpretación es extensiva, cuando busca encontrar significados que no se desprenden de una simple lectura de la norma, sino que se profundiza para dar un significado mucho más extenso a la norma interpretada.

c. La interpretación es restrictiva, cuando persigue restringir el significado de las palabras contenidas en la norma jurídica, persiguiendo evitar los efectos negativos que produciría la aplicación literal de la norma que se interpreta.

4.6. Métodos de interpretación

El proceso de interpretar una norma hace que el operador jurídico tenga que seleccionar la norma que considera aplicable al caso concreto y descubrir su verdadero significado, la cual deberá recurrir a los métodos de interpretación. Los métodos de interpretación resultan siendo, pues, los procedimientos que permiten al intérprete descubrir el verdadero significado de la norma. La doctrina reconoce como los métodos de interpretación más aceptados los siguientes: literal, ratio legis, sistemático, histórico y sociológico.

4.6.1. El método literal

El intérprete deberá averiguar lo que quiere decir la norma jurídica partiendo del significado gramatical de los términos y sintagmas para el lenguaje común, salvo el caso que las expresiones utilizadas tengan por si mismas un significado jurídico diferente del común, caso en el cual deberá determinarse el significado utilizado por la norma. “este procedimiento que pareciera tan sencillo, presenta en la práctica serios inconvenientes, en vista a la impropiedad de las palabras usadas por el creador de la norma, a la variación del significado con el tiempo y los lugares, y a los varios significados que puede tener una misma palabra; la polisemia es la característica de todo lenguaje: toda expresión lingüística, debido a razones semánticas o sintácticas, es susceptible de tener varias significaciones”.⁵⁶

4.6.2. Método de la ratio legis

Persigue descubrir el significado de la norma desentrañando la razón intrínseca de la misma a partir de la lectura de su propio texto. “El método de la ratio legis es correspondiente a un criterio tecnicista que resalta la importancia de la razón de la norma frente a otros criterios o contenidos posibles”.⁵⁷

⁵⁶ **Ibid.** Pág. 9

⁵⁷ **Ibid.** Pág. 11

4.6.3. Método sistemático por comparación de la norma

Según este método el significado de la norma a interpretar se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras.

4.6.4. Método sistemático por ubicación de la norma

De acuerdo este método la interpretación se hace considerando el conjunto normativo dentro del cual se ubica la norma a interpretar, a efectos que su significado se obtenga a partir de dicha estructura

4.6.5. Método histórico

Este método busca interpretar la norma a partir de los antecedentes jurídicos que permiten conocer cuál fue la intención del legislador al dictar la norma. La intención del legislador la podemos encontrar en las exposiciones de motivos de los proyectos de ley, los antecedentes legislativos y normas derogatorias de los mismos, e incluso en el momento histórico en que se aprobó la norma jurídica.

4.6.6. Método sociológico

Este método busca interpretar la norma teniendo en cuenta la realidad social en que va a ser aplicada. Como sabemos el Derecho tiene un dimensión social, además de la jurídica y la axiológica, es por ello que resulta influenciado por otros factores propios de la vida en sociedad tales como son la economía, la política, etc., "el interprete del

Derecho debe atender a estos fenómenos a fin de adecuar las normas jurídicas a las nuevas exigencias sociales”.⁵⁸

4.7. Principios de interpretación

Para interpretar las normas laborales se puede seguir cualquiera de los métodos antes indicados, ello dependerá del modelo de interpretación al que se adhiera el intérprete; sin embargo, esta actividad siempre debe estar orientada por principios que son propios del derecho del trabajo. La doctrina no es unánime en cuanto a cuáles son los principios que deben orientar los métodos de interpretación de las leyes de trabajo; sin embargo, a continuación nos ocuparemos de aquellos que los autores resaltan como más importantes, dejando expresa constancia que no son los únicos existentes.

4.7.1 Principio de constitucionalidad

La interpretación de todas las normas jurídicas, incluidas las de trabajo, debe hacerse dentro del respeto a la Constitución. El intérprete deberá tener presente la Constitución como premisa para su análisis, pues, el ordenamiento jurídico se sustenta en ella y ninguna interpretación puede ser contraria a los valores constitucionales. Para la aplicación de este principio resultan una herramienta fundamental tal y como se establece en el Artículo 12 del Código de Trabajo el cual establece” son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derecho que la Constitución de la

⁵⁸ **Ibid.** Pág. 14

República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores...”

4.7.2. Principio in dubio pro operario


Este principio tiene su origen en el carácter protector del derecho laboral. “Si la norma legal es susceptible de exégesis discrepantes se interpretará en el sentido tutelar del trabajador y favorable a él, pues, constituye el sujeto económicamente débil de la relación laboral frente al empleador”⁵⁹

En nuestro ordenamiento jurídico el principio in dubio pro operario está reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 el cual establece”...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”

4.7.3. Principio de interpretación conforme a los Tratados internacionales

Muchos de los derechos laborales actualmente reconocidos por nuestra legislación tienen su origen en instrumentos internacionales genéricos relativos a Derechos Humanos y en otros específicos en materia de trabajo. En el primer grupo encontramos Tratados que de una manera genérica reconocen importantes derechos laborales, a manera de ejemplo cabe mencionar los siguientes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y

⁵⁹ **Ibid.** Pág.16



Culturales (1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1988), la Declaración de Derechos del Niño (1989). En el segundo grupo encontramos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya aplicación resulta obligatoria para Guatemala cuando los ha ratificado, no obstante aún cuando no hayan sido objeto de ratificación constituyen una valiosa herramienta para orientar a los operadores del derecho que no debe soslayarse al momento de interpretar las normas jurídicas de trabajo.

4.8. La vulneración al principio del salario mínimo como efecto de la aplicación del principio procesal de congruencia en la sentencia de primera instancia emitida por los jueces de trabajo y previsión social


La vulneración al principio del salario mínimo es un tema preponderante dentro de la concepción general del derecho laboral, por lo que se hace necesario establecer que el principio de congruencia procesal indica que la sentencia debe ser acorde a la petición; asimismo la enunciación que emite nuestro código de trabajo en relación a resolver ultrapetita.

Para establecer la vulneración del salario mínimo se debe establecer que se fija anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94, el salario mínimo a trabajadores del sector privado, el cual está a cargo de las comisiones paritarias de salarios mínimos,

dichas comisiones deben tomar en cuenta, si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo, tal y como lo establece el Artículo 103 del Código de Trabajo.

Siendo el Estado garante de proteger los derechos naturales y jurídicos que ha otorgado a los individuos que lo conforman, constituye un marco legal del sistema de salarios mínimos en Guatemala el cual está determinado entre otros, por los siguientes instrumentos: Convenio Internacional del Trabajo número 26, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. El Convenio Internacional del Trabajo número 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, a pesar de que existe un cuerpo normativo para ello el trabajador promedio no cuenta con el conocimiento jurídico para hacer valer los derechos que la legislación guatemalteca le ha otorgado, los cuales puede ejecutar a través del proceso laboral guatemalteco.

Las sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional competente en el área laboral, violenta la jerarquía normativa a través de la aplicación de interpretaciones y criterios desiguales que concurren para justificar el apego a una ley procesal, aún cuando el

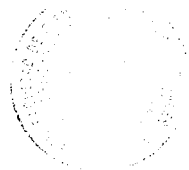


resultado exponga los derechos y garantías sociales mínimas cuyo orden imperativo se encuentra plasmado en la norma constitucional.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, literal f) declara los derechos sociales mínimos del trabajo, haciendo la respectiva enunciación de la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, asimismo el Código de Trabajo en su Artículo 91 enuncia que el monto del salario percibido por el trabajador no puede ser inferior al que se fije como salario mínimo. Asimismo, en el Artículo 364 del Código de Trabajo, parte adjetiva, se encuentra regulada la forma en que debe dictarse la sentencia y se establece que las declaraciones que procedan en las mismas deben ser congruentes con la demanda, determinando a través de este artículo el principios de congruencia, indicando que las declaraciones de esta, deben condenar o absolver, total o parcialmente, al demandado y decidir todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate; los cuales regidos a la aplicación de un debido proceso de forma y de fondo, se puede deducir que la aplicación de principios, interpretaciones y criterios emitidos en una sentencia que desvirtúa una norma constitucional, basando el mismo en una norma procesal, aun a sabiendas del juzgador, que toda norma que tergiverse o contraríe a la ley suprema, es nula de pleno derecho.

La evidente vulneración al derecho de recibir el salario mínimo en una relación laboral de la cual se deriva un despido injustificado, al no aplicar un reajuste salarial de oficio, cuando conste dentro del proceso que el mismo no era percibido y aún cuando el mismo no sea petitionado, no justifica la decisión judicial basada en la aplicación de un principio establecido en una ley procesal, el cual violenta la jerarquía normativa; determinando que en el proceso no existen garantías reales de protección y tutelaridad, que le da la confianza al trabajador de accionar su pretensión procesal contra el patrono dentro del proceso establecido, ya que probablemente aún siendo evidente la vulneración a un derecho laboral constitucionalmente otorgado, quien juzga no preservará el espíritu y finalidad de la legislación laboral establecida.

Debido a la falta de conocimiento jurídico y procesal del trabajador, la poca o nula intervención de entes como la Inspección General de Trabajo y la nueva Defensoría Pública Laboral que podrían coadyuvar en asesoría e intervención al iniciar un proceso el trabajador, se limita la aplicación justa de nuestra legislación laboral tanto interna como externa, conllevando a la vulneración de lo regulado.





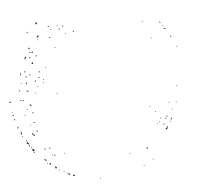
CONCLUSIONES

1. La emisión de leyes por parte del Congreso de la República de Guatemala en materia laboral, evidencia la falta de atención y cuidado en la redacción de las mismas, puesto que provocan con ellos ciertos conflictos al momento de aplicarlas, provocando dudas, ambigüedades u oscuridades en las leyes, o bien beneficiando a un sector determinado, lo que repercute en las normas laborales respecto al salario de los trabajadores, ya que tienden a vulnerar los derechos y garantías sociales mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala,
2. Luego de realizar la investigación sobre vulneración al principio del salario mínimo en la sentencia de primera instancia, emitida por los jueces de trabajo y previsión social, se evidencia la violación a la jerarquía normativa, a través de la aplicación de interpretaciones y criterios desiguales, que concurren para justificar el apego a una ley procesal, aún cuando el resultado exponga los derechos y garantías sociales mínimas cuyo orden imperativo se encuentra plasmado en la norma constitucional.
3. Concluido el análisis, existe una evidente vulneración al derecho de recibir el salario mínimo en una relación laboral de la cual se deriva un despido injustificado, al no aplicar un reajuste salarial de oficio, cuando conste dentro del proceso, que el mismo no era percibido y, aún cuando el mismo no sea peticionado, no justifica la decisión judicial basada en la aplicación de un principio establecido en una ley procesal, el

cual violenta la jerarquía normativa; determinando que en el proceso no existen garantías reales de protección y tutelaridad, que le dé la confianza al trabajador de accionar su pretensión procesal contra el patrono dentro del proceso establecido.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala, siendo el ente encargado de emitir las leyes, debe implementar modificaciones, al Código de Trabajo debido a las ambigüedades u oscuridades, sobre la correcta aplicación de las normas del salario de los trabajadores, cuando estos solicitan ante el órgano jurisdiccional competente, sus prestaciones y no son ajustadas al salario mínimo actual.
2. El Organismo Judicial, a través de los jueces de Trabajo y Previsión Social, deben verificar la solicitud del trabajador respecto al salario, ya que si no están ajustadas al salario mínimo actual, deben realizarlo de oficio ya que una de los principios del derecho laboral es la tutelaridad.
3. El Estado de Guatemala, a través de los tres poderes, deben trabajar en conjunto con el fin de crear políticas que coadyuven a evitar la violación al derecho de recibir el salario mínimo en una relación laboral de la cual se deriva un despido injustificado; cuando este sea menor al salario mínimo actual, para que en el proceso judicial lo reajusten de oficio sin necesidad de solicitarlo.





BIBLIOGRAFÍA

- ARÉVALO VELA, Javier. **Revista actualidad laboral 2007**. Lima, Perú: (s.e). 2007
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Oxford University Press, 2000
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 2005.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Naciones.1989.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio, **Derecho del trabajo Guatemalteco**. 2da. Ed; Guatemala, Guatemala: Ed. Mayté, 2004
- CHICAS HERNÁNDEZ. Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Litografía Orión. 2002
- Colorius. Patricia "El contrato, definición y tipos", <http://www.am-abogadaos.com/blog/el-contrato...y.../110/-España>. (28 de abril de 2013)
- DÁVALOS José. **Derecho del trabajo I**. México Distrito Federal, México: Porrúa. 2008
- DE LA CUEVA. **Derecho mexicano del trabajo**. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa. 1999.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed.; México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa.1981.
- DOBB, Maurice. **Salarios**. México Distrito Federal, México: Siglo Veintiuno. 1996
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria. 2001
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral en Guatemala**. Guatemala, Guatemala: Editorial Óscar de León Palacios. 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo** Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix. 2006
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. 2ª. ed. 1t. Ed. Mexico Distrito Federal, México: Impresos Aldina Rosell y N., UNAM. (s.f)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala, Guatemala: Editorial Universitaria. 2002.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio, **Elementos de derecho de trabajo y seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1988.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo.** México Distrito Federal, Mexico: Ed. Porrúa.1993.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

Legislación:

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

Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre la fijación del salario mínimo, con especial referencia para los países en vías de desarrollo.1970.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre la igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.1951.

Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.1928.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio relativo a la protección del salario.1949.

Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. 1971.

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

Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 78-89. 1989.



Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89, Congreso de la República de Guatemala, 1990.

Acuerdo gubernativo 359-2012. Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, No Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila, 2012.