

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

**ANÁLISIS LEGAL DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 263 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
COMO MEDIO DE GARANTÍA DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE LA
POSIBILIDAD JURÍDICA SUBJETIVA DE ACUDIR AL ESTABLECIMIENTO
JUDICIAL**

INGRID JEANETH GARCÍA RAMÍREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**ANÁLISIS LEGAL DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 263 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
COMO MEDIO DE GARANTÍA DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE LA
POSIBILIDAD JURÍDICA SUBJETIVA DE ACUDIR AL ESTABLECIMIENTO
JUDICIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

INGRID JEANETH GARCÍA RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

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. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Gamaliel Sentes Luna
Secretario: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal: Lic. Ignacio Blanco Ardón
Secretario: Lic. René Siboney Polillo Cornejo

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



Guatemala, 25 de Septiembre de 2013

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



Doctor Mejía Orellana:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Asesor de tesis de la Bachiller INGRID JEANETH GARCÍA RAMÍREZ, del tema intitulado "ANÁLISIS LEGAL DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 263 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA COMO MEDIO DE GARANTÍA DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE LA POSIBILIDAD JURÍDICA SUBJETIVA DE ACUDIR AL ESTABLECIMIENTO JUDICIAL," el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad y emito el dictamen favorable siguiente:

- A. El contenido científico y técnico de la tesis se connota con la debida utilización de las doctrinas y teorías de actualidad con respecto a la Institución de Prescripción para lo cual también se efectúa un análisis de los aspectos generales de la misma. Su fundamento doctrinario, descripción de los procesos judiciales, y un estudio crítico de la normativa a nivel nacional e internacional relativa al objeto de análisis, lo cual se encuentra desarrollado a lo largo del capitulado del trabajo de tesis realizado.
- B. La metodología y técnicas de investigación utilizadas encuadran con los enumerados en su plan de investigación, pues se emplearon las técnicas de recopilación de información correctas, como se desprende de la bibliografía utilizada; la metodología que la sustentante empleo en el desarrollo de la investigación es ajustada a la redacción que su utiliza, pues de forma genérica se puede deducir de la tesis, que la misma presenta una estructura analítica y deductiva, pues obrado el tema de Derecho de Trabajo y los principios que lo inspiran como punto de partida para la descomposición de sus elementos y estudio analítico por último de la aplicación de la Institución de Prescripción en el Derecho Laboral para lo cual hace uso de la deducción, obteniendo las conclusiones precisas sobre sus caracteres esenciales, y una vez obtenidas, son aplicadas sintéticamente a la estructura del derecho guatemalteco y en comparación con el ámbito del derecho internacional, así pues a través de un análisis minucioso y crítico se logra enfatizar en el ámbito laboral y la problemática social que representa la violación de algunos principios del Derecho de Trabajo.
- C. La redacción es concisa y adecuada con los requerimientos académicos de la Unidad de Tesis y a nivel académico que corresponde, pues en la mayor parte de investigación se puede apreciar el uso constante de síntesis del contenido utilizado, el cual ha sido elaborado de manera muy adecuada y con la terminología correcta.
- D. La investigación mencionada se constituye en un aporte científico y doctrinario importante a la aplicación de la Institución de Prescripción en el Derecho Laboral, y en

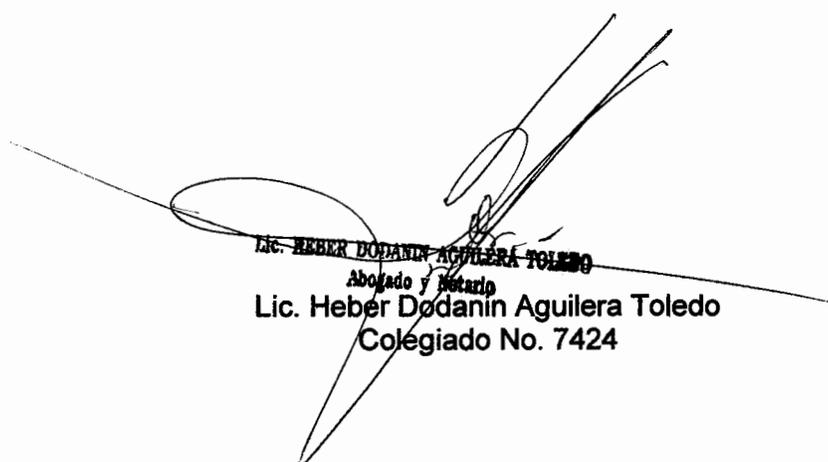


concreto en todos aquellos derechos provenientes de Contratos de Trabajo, Convenios de aplicación general y Reglamento Interior de Trabajo, pues se hace un análisis del entorno del país y la regulación del tema, y se propone soluciones concretas para superar la problemática desarrollada, siendo ello uno de los grandes aportes científicos que la tesis relacionada brinda a la Ciencia Jurídica guatemalteca, tanto en el ámbito del Derecho de Trabajo, como en la práctica.

- E. Las conclusiones son acordes a lo expresado en el cuerpo capitular de la investigación, las cuales son precisas en señalar las deficiencias de la legislación actual, y la problemática que conlleva, así como una posible violación a otras normas legales establecidas en el país con respecto a dicho tema y la propuesta de una reforma al cuerpo normativo.
- F. La bibliografía que se utiliza es la que corresponde para el tipo de investigación realizada, pues contiene la información que conduce directamente a la obtención de las conclusiones expuestas en la tesis asesorada.

En virtud del estudio de la investigación realizada por la estudiante sustentante de la tesis, manifiesto que contiene aportes científicos y técnicos en cuanto al sistema de oralidad aplicado a la Institución de Prescripción analizando para ello su evolución histórica, su naturaleza jurídica, sus modelos, principios nacionales e internacionales y su comparación con otras disciplinas jurídicas, tanto legal como doctrinariamente, para finalmente presentar el esquema y una solución a la problemática identificada, por lo que considero y afirmo que el contenido de la tesis tiene el nivel científico y técnico adecuado.

De conformidad con lo antes expuesto y por encontrarse el trabajo de tesis asesorado científica y técnicamente desarrollado en su contenido, y en virtud de que la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los requisitos de Artículo 32 para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE** para que el trabajo presentado pueda ser utilizado como base para el examen publico correspondiente.



Lic. HEBER DODANIN AGUILERA TOLEDO
Abogado y Notario
Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Colégiado No. 7424



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante INGRID JEANETH GARCÍA RAMÍREZ, titulado ANÁLISIS LEGAL DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 263 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA COMO MEDIO DE GARANTÍA DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE LA POSIBILIDAD JURÍDICA SUBJETIVA DE ACUDIR AL ESTABLECIMIENTO JUDICIAL. 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. Avidan Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

- A Dios:** Al Único que es digno de recibir honra y gloria. Porque Jehová da la sabiduría y de su boca proviene el conocimiento.
- A mi madre:** Sara Lily Ramírez Lucero por estar a mi lado en cada momento de mi vida, por ser mi ejemplo de lucha constante, entrega y servicio.
- A mis hermanos:** William, Héctor y Sarita García. Por su cariño y motivación.
- A mi familia:** Abuelo, tíos, primos. Por su cariño y ayuda.
- A mis padrinos:** Por su cariño, respeto y admiración.
- A mis amigos:** Irmita, Angelica, Enedelia, Paula, Lucy, Norma, Mildred, Roy. Por su apoyo incondicional.
- A los licenciados:** Ana María Azañón Robles, Wendy Maribel Zeceña Nájera, Heber Dodanin Aguilera Toledo. Por su apoyo para lograr esta meta.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, tricentenaria casa de estudios, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme estar en sus aulas donde me forje como profesional del derecho.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	1
1.2. Terminología.....	5
1.3. Antecedentes.....	8
1.4. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	14
1.4.1. Derecho civil.....	15
1.4.2. Derecho constitucional.....	16
1.4.3. Derecho administrativo.....	17
1.4.4. Derecho internacional.....	19
1.4.5. Derecho procesal.....	19
1.4.6. Derecho penal.....	20
1.4.7. Derecho disciplinario del trabajo.....	21

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Principio de tutelaridad.....	24
2.3. Principio de derechos o garantías mínimas.....	26
2.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	28
2.5. Principio de continuidad	30

2.6. Principio de necesidad.....	31
2.7. Principio indubio pro Operario.....	32
2.8. Principio de razonabilidad.....	33
2.9. Principio de buena fe.....	34
2.10. Principio de justicia social.....	35

CAPÍTULO III

3. Prescripción en el derecho de trabajo.....	37
3.1. Definición.....	37
3.2. Fundamentos de la prescripción.....	39
3.2.1. Teoría objetiva.....	40
3.2.2. Teoría subjetiva.....	40
3.3. Naturaleza jurídica.....	41
3.4. Antecedentes históricos.....	43
3.5. Clases de prescripción.....	45
3.5.1. Prescripción extintiva.....	45
3.5.2. Prescripción adquisitiva.....	47
3.6. Regulación legal en el derecho de trabajo.....	49

CAPÍTULO IV

4. Importancia de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo para garantizar las prestaciones laborales y la posibilidad jurídica de acudir al establecimiento judicial.....	55
4.1. Concepto.....	55
4.2. Instrumentos de normación derivados del Artículo 263 del Código de Trabajo Decreto 1441.....	56
4.2.1. Contrato individual de trabajo.....	56
4.2.2. Contrato colectivo de trabajo.....	64
4.2.3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	65



4.2.4. Reglamentos interiores de trabajo.....	66
4.3. Generalidades de la importancia de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo Decreto 1441.....	67
4.4. Posibilidad de acudir al establecimiento judicial.....	72
4.4.1. La aplicación del derecho procesal laboral.....	72
4.4.2. Principios del proceso laboral.....	72
4.4.3. Juicio ordinario laboral.....	75
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

Los derechos provenientes de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general, o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses contados desde la fecha de terminación de esos contratos.

La figura de la prescripción abarca todas las ramas posibles del derecho, siendo así parte de la disciplina laboral, en la cual se encuentran situaciones específicas que denotan la importancia dentro de las relaciones entre empleadores y trabajadores, que conllevan a que de ella se desprenda el reconocimiento de algún derecho, o la pérdida del mismo.

Los objetivos que se utilizaron en la presente investigación, buscan analizar las doctrinas que hacen referencia a los contratos laborales, a los pactos de condiciones de trabajo y a los convenios de aplicación general; asimismo, señalar la manera en que la prescripción es la que determina la liberación de obligaciones en el derecho laboral guatemalteco y, determinar los casos en que se produce la prescripción en el derecho de trabajo, así como la posibilidad de acudir al establecimiento judicial.

Tomando en cuenta esas situaciones de interés social, se planteó como hipótesis que la importancia jurídico legal de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo, radica en determinar la prescripción en el derecho laboral guatemalteco, con la oportuna y



debida aplicación de la ley procesal al derecho sustancial; la cual, con fundamento en la presente investigación, se tiene la teoría de que las simples reformas legales no resuelven los verdaderos problemas de prescripción en el derecho laboral guatemalteco.

El trabajo se resume en cuatro capítulos, los cuales se estructuran de la siguiente manera: el primer capítulo, se refiere al estudio del derecho del trabajo, su conceptualización, definición, antecedentes y la relación que tiene con las distintas disciplinas jurídicas; el segundo capítulo, contiene los principios que inspiran al derecho de trabajo su definición y aplicación, siendo estos de suma importancia en el derecho laboral; el tercer capítulo, determina la prescripción, sus antecedentes derivados de otras ramas del derecho, clases de prescripción y su regulación en el derecho de trabajo; el cuarto capítulo, hace referencia a la importancia de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, así como la determinación del proceso laboral, para la existencia de una posibilidad de acudir al establecimiento judicial.

En cuanto a los métodos utilizados para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó el método deductivo, para establecer la doctrina referente a la importancia de una posible reforma; el analítico, para establecer las ventajas; el comparativo, para establecer las similitudes y diferencias con otras disciplinas jurídicas.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Conceptualización

Es una rama del derecho público que estudia el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan la relación que se da entre patrono y trabajador en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral, dentro de los cuales deben existir elementos que de acuerdo a nuestra legislación son necesarios para la existencia de los mismos, los derechos y obligaciones de ambos y las instituciones que permiten resolver los conflictos que entre ellos surjan.

“Para precisar un concepto de trabajo, deberán analizarse los elementos que lo integran y que son concurrentes:

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

b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades.



Muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades. Lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.”¹

El derecho de trabajo es una rama diferenciada de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, el cual ha recibido diversos nombres como derecho social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral, los cuales fueron necesarios para lograr la determinación de una denominación acorde a sus principios y naturaleza.

El derecho de trabajo es una rama jurídica la cual es autónoma porque contiene principios y doctrinas propias y a la vez una legislación independiente del derecho común, el cual esta destinado a superar la lucha de clases, lo cual lo hace ser un derecho universal.

¹ Briceño Ruíz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 11



“Guillermo Cabanellas, por su parte dice que el derecho del trabajador es: aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesionales y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”²

“Doctrinariamente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando una rama jurídica es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone; “el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder el interés social o colectivo.”³

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico el derecho de trabajo, es un derecho para las personas pero así también una obligación social, ya que debemos de tomar en cuenta que el hombre para relacionarse en sociedad necesita ejercer una actividad por medio de la cual pueda proveerse, asimismo, y a su familia todo lo necesario para poder vivir.

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576

³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 52

El derecho de trabajo se caracteriza entre otras cosas por ser:

- Una rama jurídica en constante crecimiento cuantitativo y cualitativo, ya que además del proceso legislativo ordinario, cuenta con otros sistemas de producción de normas, que pueden provenir de convenios colectivos de trabajo que emanan de la Organización Internacional del Trabajo, reglamentos de personal, de reglamentos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios extra pacto celebrados entre patronos y trabajadores, y de sentencias colectivas;
- Es una rama jurídica que confiere potestad a las autoridades de trabajo para emitir sus resoluciones apoyados en principios de derecho, en equidad, en la costumbre y los usos locales, y en principios y leyes de derecho común;
- Es una rama jurídica en la que se permite a las autoridades de trabajo romper la jerarquía de las leyes en función de que se cumplan los fines de esa rama jurídica, para lograr de esta manera una posibilidad de jurídica de justicia social tomando en cuenta la desigualdad existente en el derecho de trabajo;
- Es una rama jurídica en que para resolver una situación determinada la autoridad de trabajo puede hallarse ante la situación de tener que tomar dos normas separadas que se refieren al mismo caso, sea escoger la que debe aplicarse y excluir la aplicación de otra u otras, o para integrar normas reguladas separadamente para aplicarlas al caso de mérito.

1.2. Terminología

El derecho de trabajo en sus principios se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial este término fue usado en Francia, pues fue en las industrias que se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, estas denominaciones en su momento resultaron inadecuadas debido a que las mismas, se refieren a patentes de invención, marcas, etc. Por lo que resulta restrictivo, pues no todos los trabajadores se desempeñan en el ámbito industrial.

Más tarde algunos profesores hablaron de derecho obrero, el cual dio su origen por las constantes protestas de la clase trabajadora, las cuales tenían por objeto la mejora de las condiciones de trabajo, dicha denominación tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada se vea con unilateralidad, lo cual no debe existir puesto que, debe tomarse en cuenta que dicha rama no es solamente para la clase obrera sino, que contempla también derechos para un campo que involucra los trabajadores domésticos, de comercio, agrícolas, entre otros los cuales no son considerados necesariamente como obreros, puesto que los mismos no contribuyen directamente con la elaboración y desarrollo de un producto específico de trabajo.

Entre otros, los laboralistas brasileños le denominaron derecho social, el cual actualmente ha hecho mayor concurrencia al término de derecho de trabajo, dicho término tiene su fundamento en que es una cuestión social pues su actuación y ejecución se encuentra abordado a todos los intereses de la sociedad misma.

La denominación de derecho social, se consideró necesaria por ser una aproximación con la corriente sociológica marxista, la cual fue considerada de poca trascendencia, por considerarse que el derecho que se buscaba determinar no establecía un margen de relaciones sociales, sino un campo de aplicación hacia la obligatoriedad de trabajo, la debilidad de ésta denominación consiste en su amplitud, la cual involucra todos los aspectos sociales con la cual puede llegarse a la consideración de una sola institución como la sociedad mercantil.

Algunos le denominaron derecho nuevo, puesto que era un derecho que estaba naciendo de la inconformidad existente en la sociedad, dicha denominación en su momento fue aceptable en tanto no aparecieran otros campos los cuales necesitaran regulación, pero al transcurrir el tiempo fueron apareciendo numerosas necesidades del ser humano, las cuales debían ser reguladas dejando así la novedad del derecho de trabajo como una más de dichas necesidades, con dicha aparición y regulación se deja atrás la novedad creando así nuevas figuras jurídicas.

Derecho profesional, fue una denominación, la cual se atribuía a que el derecho era una función la cual se realizaba y desarrollaba por una profesión, existiendo así una distinción entre el derecho industrial y agrícola, por lo que se consideró que dicha denominación no coincidía con la naturaleza y principios del derecho de trabajo, puesto que no es el ejercicio de las profesiones liberales lo que se busca proteger, pues las mismas no se encuentran bajo subordinación establecida, la cual es el objeto de protección del derecho de trabajo.



Otra de las denominaciones que aparecieron en el transcurso del derecho de trabajo fue el derecho de los trabajadores, la cual en su momento era una de las denominaciones que parecía ser la más apropiada para la reglamentación de dicha norma, pero la misma adolece de algunos inconvenientes, entre los cuales resalta que la dicha denominación se enfoca en el derecho obrero, sin tomar en cuenta que es un derecho que va encaminado a la protección de trabajadores, pero así también de patronos.

Con el transcurrir del tiempo, tomando en cuenta toda cuestión que dio origen a la controversia existente entre la clase trabajadora y empleadora, la existencia de una evidente violación hacia la parte débil de la relación de trabajo, se consideró que la denominación de derecho de trabajo era la más apropiada, pues da lugar a una descripción de las ramas y circunstancias de la rama jurídica, dando así una generalidad de derechos, dejando todo inconveniente hacia una inclinación por alguna de las partes que se involucran en determinada relación, es así como dicha denominación cumplía con los intereses que se buscaban establecer al aplicar el principio de justicia social.

En Guatemala desde que se conoce esta reglamentación, que por cierto data de 1947, se usa la denominación derecho del trabajo, y la mayoría de normas y principios se encuentran contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo. No obstante es necesario establecer, que en el marco jurídico guatemalteco es aceptable el uso de las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral.



Todas las mencionadas denominaciones hicieron saber que las leyes y normas derivadas de una rama jurídica nueva e independiente de cualquiera que en su momento existía fueron de mucha utilidad para regular la necesidad de un derecho el cual tenía como único campo de aplicación el trabajo los derechos y obligaciones derivados de dicha relación así como todo lo concerniente a la elaboración de las normas jurídicas.

1.3. Antecedente

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis, el trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo.

En realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, puesto que no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía sociedad de consumo como la conocemos actualmente, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, solo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro el cual fue conocido por muchos años como el trueque, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

En la Edad Antigua el derecho laboral por cuenta ajena implica el sello de la esclavitud, característica fundamental de que el esclavo era propiedad absoluta del señor siendo un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por el esclavo.

La esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de esta época y su organización laboral se inclinaba hacia estos como realizadores de servicios, como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época. La esclavitud fue la primera forma de trabajo respecto de un tercero que se beneficiaba con él; esta condición de esclavo se fue suavizando con el correr del tiempo. La figura de la emancipación constituye un alivio en la vida del esclavo ya que mediante ella adquiere la condición de persona aunque continúa vinculado al señor.

La guerra era considerada como fuente principal de la esclavitud, por la utilización del trabajo de los vencidos, también se dieron otros factores como lo son la insolvencia del deudor convirtiéndose en esclavo del acreedor, los hijos de la madre esclava la cual transmitía su condición, la condena penal y por disposición de la ley.

“En Grecia el trabajo manual, tanto en la aristocrática Esparta como en la democrática Atenas, fue considerado indigno de los ciudadanos; Platón y Aristóteles, quienes representaban la estructura social imperante, así lo proclamaron.”⁴

⁴ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 3.

En la Edad Media, con la desintegración del imperio romano nacieron varios estados, cuyos titulares distribuyeron tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando, el trabajo rural se realizaba por los esclavos o por siervos. Nace la necesidad de los señores romanos de hacer producir sus tierras hasta entonces incultas, al crearse gravámenes estatales para terrenos ociosos, medida que obligaron a los señores feudales a radicar los esclavos en sus tierras; nace el siervo de la gleba que significa un hombre que pertenece a la tierra y cuya suerte comparte.

La situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene la libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación de la finca. Se da una transformación y al siervo se le otorgan más derechos y adquiere mayor capacidad jurídica, pasando a ser persona libre en el colonato; ya no es el señor que a título de liberalidad cede una parte del producto de la tierra al siervo, sino que el colono explota su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, con base en un contrato celebrado con anterioridad.

“También nace en la ciudad los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, desarrollándose los talleres de artesanos y su expansión dentro de las ciudades, hace surgir las corporaciones o gremios que se ocupan en la organización del trabajo, dando lugar al sistema gremial que va a constituir la base fundamental de la época, influyendo en la política y economía de la ciudad.”⁵

⁵ Echeverría Morataya. *Op. Cit.* Pág. 5.

En la Edad Media el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por corporaciones).

En el individualismo liberal, existía una oposición cada día más violenta del trabajador campesino al señor feudal; la transformación en organismos complejos de las corporaciones, en donde el número de trabajadores integrantes por cuenta ajena crecía diariamente; la aparición de nuevas organizaciones industriales apoyadas en los nuevos inventos técnicos; y en lo político, el deseo de libertad del trabajador, hacen surgir nuevas perspectivas de trabajo, los cuales determinan el nacimiento del liberalismo.

El liberalismo y el maquinismo nacen juntos. Con el maquinismo se intensifica la mano de obra y con el liberalismo no existen normas coercitivas que obliguen a las partes ni condiciones mínimas de respetar. "Según el liberalismo, debe existir una completa y absoluta libertad individual para poder suprimirse las trabas sociales que puedan obstaculizar el desarrollo libre de la persona humana, las corporaciones deben extinguirse, el Estado no debe intervenir en las condiciones laborales, se impone que este tome una actitud de simple espectador."⁶

⁶ *Ibid.* Pág. 17

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, se consideraba que era únicamente para los animales y las cosas, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera; por ello, debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

“Acontecimientos como la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica (1776) y la Revolución Francesa (1789), muy ligados a la revolución industrial y al nuevo orden filosófico mundial provocaron serios cambios en lo económico, en lo político y sobre todo en lo ideológico, iniciándose la producción en gran escala; se multiplicaron y crecieron las fábricas en los países tecnológicamente desarrollados, al grado de llevar a la ruina a los talleres de producción. Muchos artesanos que ya venían teniendo problemas para acomodarse dentro del esquema de producción existente (oficiales y aprendices que jamás podían llegar a ser maestros por falta de capital propio), encontraron ubicación en el nuevo modo de producción que se venía desarrollando, otros en forma forci voluntaria debieron abrirse paso en los nuevos centros de trabajo, y los campesinos que emigraban de los feudos también se fueron incorporando al trabajo de las fábricas, transformándose en la forma de producción hasta conformarse el sistema capitalista.”⁷

⁷ *ibid.* Pág. 5



En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas, porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional esta en poder de un sector minoritario, que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción (capital), y otro sector mayoritario de la población que a través de la prestación de su servicio (trabajo) hace posible la producción, lo que en países con población trabajadora muy empobrecida da como resultado una convivencia irreconciliable, la cual nos lleva a la inconformidad de las clases sociales, haciendo de esta manera necesario el derecho de trabajo.

“Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947 que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido, al que injustamente se ha culpado de no propiciar el desarrollo de la rama jurídica que contiene, cuando realmente lo que sucede a menudo es que no se ha hecho un estudio objetivo de las instituciones y los procedimientos para entenderlos y hacerlos funcionar.

Dicho cuerpo normativo fue un salto hacia el futuro de la regulación de trabajo en la Guatemala de los años cuarenta del siglo XX, porque propició el desarrollo social de una Guatemala que había estado sumida en un letargo social producido por la represión y el oscurantismo de un gobierno dictatorial, que si bien proyectó una imagen de seguridad y solvencia económica del Estado, no presento alternativas de crecimiento económico ni de evolución de los estrados sociales de ese entonces, lo cual es necesario para el desarrollo social de cualquier pueblo.

Dicho Código ha sufrido reformas a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, las cuales han variado en su contenido y orientación dependiendo el momento histórico de su promulgación, también se han promulgado leyes colaterales al Código y leyes destinadas al sector público, colaterales al Código y leyes destinadas al sector público, sin embargo el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula la materia de trabajo.

El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, y por ello algunos lo consideran poco desarrollado; sin embargo por los intereses que tutela y la desconfianza de que se introduzcan cambios profundos a la regulación de esta rama jurídica ha dado lugar a que en algunas épocas se hayan producido enfrentamientos entre los distintos sectores de la producción, y entre estos y las autoridades de turno, como aconteció en los años 1979-1980, cuando se pretendió promulgar un Código Procesal de Trabajo.”⁸

1.3 Relación con otras disciplinas jurídicas

El Derecho de trabajo por sí solo, no puede sobrevivir, necesita de otras ciencias, las cuales son aplicables y relacionadas especialmente en las lagunas legales, para que no exista una interpretación que pueda ser contraria a la naturaleza y principios propios del derecho de trabajo, los cuales son independientes de otras ciencias en cuanto a su aplicación en caso de controversias, es de allí donde surgen sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

⁸ **Ibid.** Pág. 18

El derecho de trabajo tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen solo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

1.3.1. Derecho civil

“El derecho privado general que tiene por objeto la regulación de la persona en su estructura orgánica, en los derecho que le correspondan como tal y en las relaciones derivadas de su integración a la familia y de ser sujeto de un patrimonio dentro de la comunidad.”⁹

El derecho civil también se puede definir como el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrina que estudian de una forma general la vida de las personas y la de todas aquellas que intervienen independientemente de su profesión, clase social, condiciones o jerarquías.

El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se encuentra integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

⁹ **Ibid.** Pág. 5



Su relación con el derecho de trabajo inicia con el arrendamiento de servicios, el cual dio origen al moderno contrato de trabajo, de allí que el mismo contiene requisitos y rescisiones los cuales se rigen casi en su totalidad por el derecho civil.

Sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.

1.3.2. Derecho constitucional

En la cúspide del ordenamiento jurídico se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, y esta como ley suprema es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado constitucional de derecho, estableciendo así normas de carácter obligatorio para todas las personas, tratando de la misma manera una aplicación justa para toda la población.

La supremacía constitucional tiene su origen principal en la fuente de la que proviene, que es el poder constituyente y esto, es lo que le da carácter de superioridad sobre toda otra clase de normas, que no tienen esa fuente originaria dentro del ordenamiento jurídico.

Es así como los principios y las normas de la Constitución, dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución en su forma de organización social así como la protección de aquellas garantías mínimas protectoras de la persona individual y jurídica, de ahí la importancia de relacionarla con la normativa laboral ya que si dichas relaciones se encuentran reguladas en la ley suprema estas serán las principales norma para complementarlas con la legislación especial del derecho de trabajo.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en la sección octava la cual se encuentra incluida en la parte dogmática de la misma, que es donde se encuentran reguladas todas las garantías, creencias y fundamentalmente los derechos humanos, tanto individuales como sociales, regula todas aquellas garantías mínimas las cuales deberán ser aplicadas al derecho de trabajo haciendo énfasis en todos aquellos principios rectores del mismo.

1.3.3. Derecho administrativo

El derecho administrativo es una rama del derecho público, su objeto es el estudio de la organización administrativa del Estado, su relación con los particulares y la aplicación de las normas que regirán todos los mecanismos que llevarán a cabo la aplicación de los procedimientos a seguir en caso que existan controversias entre los mismos.

El derecho administrativo es la rama del derecho público que estudia la organización funcional de todos los órganos que intervienen en la realización de las funciones o atribuciones que la ley les otorga según sea su materia o servicio a prestar.

Hugo Haroldo Calderón Morales define el derecho administrativo como “el conjunto de principios y de normas de derecho público interno, que regula la organización y actividad de la administración pública, las relaciones que se dan entre administración y los particulares, las relaciones interorgánicas y su control.”¹⁰

¹⁰ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Pág. 36.



Guillermo Cabanellas define el derecho administrativo laboral como: “el conjunto de doctrinas jurídicas, textos legales y actos de autoridad que, en la esfera pública, regulan, promueve, fiscalizan y sancionan los aspectos y manifestaciones del trabajo en su proyección social o al menos supraindividual”¹¹

La organización administrativa regula las actividades del Estado, respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares, por razón de aplicación de los mismos derechos que se derivan de las diferentes actividades administrativas, se hace necesario la existencia de toda clase de procedimientos, los cuales deberán llevarse a cabo para un mejor uso y asistencia con respecto a los servicios relacionados.

En Guatemala existen órganos encargados de la administración de los recursos y la adquisición de funciones propiamente administrativas en materia laboral, los cuales se encuentran establecidos para actuar en toda situación que se derive de las actuaciones que los particulares realicen, para la adquisición de toda clase de trámites que deban ser llevados a cabo en dichas instituciones, logrando de esta manera atender toda clase de necesidades existentes entre los particulares.

El derecho administrativo del trabajo, comprende la solución de los conflictos extrajudiciales que surgen entre las partes de la relación laboral y los sindicatos, concretamente se refiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los recursos administrativos en materia laboral.

¹¹Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo II. Pág. 572

1.3.4. Derecho internacional

La protección del trabajo de una manera universal se encuentra plasmada en todos aquellos convenios que han sido suscritos por diversos países, para así universalizar el derecho laboral, proporcionando garantías superiores a todas aquellas que el ordenamiento jurídico interno establece.

El derecho internacional de trabajo, se refiere concretamente a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y su ratificación por el Estado de Guatemala.

Estos convenios son de observancia obligatoria ya que han pasado a formar parte de las normas con las cuales se debe regir el derecho de trabajo, es así como a través de los mismos se puede lograr obtener la resolución de conflictos de una mejor manera. El derecho internacional privado es una rama que tiene raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías.

1.3.5. Derecho procesal

El derecho procesal del trabajo, como rama del derecho positivo, comprende todas aquellas normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad que el Estado le otorga a determinados órganos para administrar justicia en los caso de

que existan controversias las cuales sean litigiosas. Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer su debido acatamiento.

En cuanto a la competencia y procedimiento, constituye una especialización de toda la justicia para conocer los litigios de trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubiera pasado en autoridad de cosa juzgada.

El Código de Trabajo en el Artículo 283 hace referencia a que todos aquellos 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.

Derecho procesal individual del trabajo, constituido por todas las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, en otras palabras el juicio ordinario laboral y la integración de los tribunales de trabajo y previsión social.

1.3.6. Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas las cuales determinan todas aquella conductas las cuales son consideradas como contrarias al ordenamiento jurídico, así como la imposición de aquellos medios correctivos para quienes sean responsables de la realización de dichas conductas, todo ello para prevenir la criminalidad, estableciendo así un límite para los particulares con respecto a la realización de sus actuaciones en el medio en el que se relacionan. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.



Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas, paros o del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales los cuales ocasionan arbitrariamente hechos delictivos, contravenciones comunes que caen dentro del derecho penal.

1.3.7. Derecho disciplinario del trabajo

Es una rama del derecho laboral, es el conjunto de doctrinas, teorías, principios, instituciones y normas jurídicas que regulan la potestad sancionadora o bien correctiva que el patrono ejerce sobre el trabajador a su cargo, con el objeto de prevenir que se comenten faltas en el trabajo y además indicar la sanción que se le aplicará a la persona que incurra en las mismas, por lo que regula la prohibición y la consecuencia.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

Cada rama del derecho cuenta con una serie de principios que fijan una guía la cual orienta la esencia del sistema, es como el curso rector de la disciplina, tiene funciones primordiales, cuando inspira la creación de una norma, o cuando se procura interpretar una norma preexistente.

2.1. Definición

Doctrinariamente los principios son todos aquellos antecedentes del ordenamiento jurídico positivo en los cuales el legislador se ha inspirado y que ha penetrado a través de una legislación concreta donde constituye aunque formalmente, una suerte de muros maestros o de pilares fundamentales de su estructura.

Los principios son los lineamientos, las directrices que orienta o inspiran la creación, interpretación, y aplicación de las normas jurídicas.

Sus funciones en el derecho de trabajo son:

- a). De creación, son principios ideológicos o características ideológicas
- b). De interpretación, son principios de interpretación jurídica
- c). De aplicación, son principios técnicos o dogmáticos (es obligatoria su aplicación).

2.2. Principio de tutelaridad

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también en su actual sustentación. Las normas de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y menores de edad; por los bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyecciones, a tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”¹²

Aceptar la tutelaridad como ingrediente esencial y distintivo de esta rama jurídica, nos hace ver que la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel secundario.

La tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador. Para la misma, es fundamental servir como un instrumento que tiende a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores el acceso a la propiedad de los medios de producción.

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4



Nuestra legislación establece que el derecho laboral trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores; otorgándoles una protección jurídica preferente, además señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que una efectiva libertad de contratación impere en el mismo. Al mencionar una efectiva libertad de contratación se debe entender que puede haber contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto al derecho ajeno e individual de las personas. En otras palabras, la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social, visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

“Es aceptable que se considere una defensa al débil, la que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios de aislamiento y desprotección en que se encontraban hace cien años o más.”¹³

Es así como la tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones establecidas para cada caso relacionado con todos aquellos aspectos que hacen necesario un derecho de aplicación justo y necesario.

¹³ **ibid.** Pág. 7



Unos de los beneficios que se le otorgan al trabajador y el cual es característica de este principio es la inversión de la carga de la prueba en materia procesal, con la cual el legislador supone la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

El mencionado principio, lo encontramos establecido en el cuarto considerando de nuestro ordenamiento jurídico ordinario, el Código de Trabajo al establecer que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

2.2. Principio de derechos o garantías mínimas.

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

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

Es por ello que el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con el objetivo de ser superados, por lo mismo al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación de los mismos es aceptable y cualquier disminución es nula.

Se consideran como derechos mínimos porque es lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo: salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones. Son protectoras del trabajador, en virtud de que este es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Los derechos que establece la legislación laboral a favor del trabajador, son lo mínimo que puede gozar un trabajador en toda relación de dependencia en Guatemala, esto se refiere a normas constitucionales, normas internacionales (Normas Internacionales de Trabajo NIT), normas ordinarias (Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil, Ley del Servicio Municipal, etc.), normas reglamentarias (Reglamentos Administrativos, Acuerdos Gubernativos).

Los derechos que establece la legislación laboral a favor de los trabajadores, se pueden mejorar constantemente de conformidad con la capacidad económica del patrono, a través de la contratación individual y la negociación colectiva, especialmente a través de la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Dicho en otras palabras las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley.

2.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo, los cuales deben ser elaborados conforme a los principios establecidos para llevar a cabo una relación laboral.

Bajo este principio el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que está renunciado, está viciado de nulidad absoluta.

El Artículo 12 del Código de Trabajo establece: son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.



Es así como lo estipulado en nuestro ordenamiento jurídico establece una garantía de protección y cumplimiento con respecto a todos los principios propios del derecho de trabajo, dejando así establecido una prohibición con respecto a la posibilidad de obligar al trabajador a una renuncia de todos aquellos derecho que se le confieren, por ser la parte débil en la relación laboral.

La característica de imperatividad de las normas laborales se deben entender aún frente, o en contra, del mismo trabajador, puesto que en muchas ocasiones el mismo no cuenta con un conocimiento jurídico adecuado para comprender el alcance de todos los derechos que lo protegen, los cuales lo hacen ser de cierta manera objeto de protección jurídica.

Existen discrepancias en cuanto al nivel de los derechos que no pueden renunciarse, si los mínimos o cualquier derecho laboral adquirido o si la convención colectiva, que supone una mayor fortaleza puede renunciar a algún beneficio dentro del contexto de la propia negociación, por lo que al hacer mención acerca una controversia existente entre si son derechos mínimos o no los establecidos en otros cuerpos normativos, los cuales se encuentran fuera del margen ordinario, debemos recordar que todo derecho que se adquiere bajo cualquier condición es considerado tutelar del trabajador.

Con dicho principio se pretende proteger al trabajador, de aceptar una renuncia en un estado de necesidad, el cual por no tener el suficiente conocimiento de los alcances de todos los derechos que lo protegen, lo lleven a aceptar una renuncia por algún engaño del empleador

2.5. Principio de continuidad

Doctrinariamente la continuidad laboral ocurre cuando suceden las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se transmite la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona a otra y continúan realizándose las labores de la empresa.
- b) Cuando el trabajador no obstante haber recibido el monto de su indemnización laboral, vuelve a trabajar en la misma empresa bajo las órdenes del mismo patrono.
- c) Cuando el trabajador es trasladado de una empresa a otra, en distinto lugar de trabajo, si ambas empresas se encuentran sometidas a una administración común, o cuando una de las empresas es socia de la otra o cuando los socios mayoritarios o decisorios de una de las empresas, son también de la otra empresa.

El principio de continuidad en el derecho de trabajo instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo, esto se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo, por lo que el contrato debe ser considerado lo más extenso posible dentro, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situaciones jurídicas.

Así también, dentro de este principio podemos hacer referencia a una de las características de la continuidad como lo es la estabilidad laboral la cual consiste en aquella norma que establece que todo contrato de trabajo debe ser elaborado por

tiempo indefinido dando así al trabajador una certeza y tranquilidad sobre su despido o destitución del servicio.

La estabilidad laboral existe de dos maneras:

- Una relativa, la cual consiste en que el patrono puede despedir al trabajador cuando este así lo considere justificadamente de lo contrario deberá realizar el pago de una indemnización;
- La otra absoluta, la cual consiste en que el patrono no puede despedir al trabajador sin previa autorización judicial, por este gozar de una protección establecida en base a alguna circunstancia la cual hace necesaria dicha protección, por encontrarse el trabajador en condiciones por las cuales sería perjudicial la terminación de la relación laboral, tal es el caso de la mujeres embarazadas quienes gozan de un período de inamovilidad.

2.6. Principio de necesidad

El derecho de trabajo es necesario, y surge desde tiempos muy remotos cuando se hizo presente la lucha del movimiento obrero sobre la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios, teniendo como guía las desigualdades económicas y sociales.

Se origina en la necesidad de insistir en el establecimiento de un salario remunerador por la prestación del servicio que el trabajador le presta al patrono, estableciendo de esa manera un fortalecimiento al sistema de justicia laboral. De igual forma es necesario para obtener condiciones en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.

Resulta una necesidad social la existencia de derecho de trabajo dados los salarios bajos establecidos por la costumbre. Es otro principio que los Estados deben evitar para erradicar las injusticias las cuales son resultado de las costumbres establecidas, ya de una mala o viciosa distribución de la riqueza pública empleando todos los medios que estén a su alcance para evitar dichos males.

El Código de Trabajo relaciona el principio de necesidad con el de imperatividad, al hacer mención en el cuarto considerando, al establecer que el derecho de 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 propia 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.

2.7. Principio indubio pro operario

Es un principio que nace con la necesidad de proteger a todos aquellos principios propios del derecho de trabajo. Es un principio el cual se ubica en el plano de toda aplicación de las normas laborales y las cuales consisten en que el intérprete, en caso de cualquier duda sobre la interpretación del contenido o alcance de las normas, debe seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador, es por ello que se encuentra establecido en el orden jurídico de mayor jerarquía legal.

Este principio lo encontramos establecido en la ley suprema de nuestro ordenamiento jurídico, es así como el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que 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.

Algunas de las garantías que se deriva de determinado principio son:

- De condición más favorable: es sobre como interpretar la norma (solo existe una norma y se tiene duda de su interpretación).
- De la norma más favorable: existen varias normas jurídicas que regulan la misma situación. (se interpreta la más favorable al trabajador).

2.8. Principio de razonabilidad

En el derecho de trabajo el principio de razonabilidad se conoce como aquel que va a regir la potestad de ejercicio de todos aquellos derechos que surgen entre el trabajador y su empleador, estableciendo de esa manera que ambos deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a los razonamientos lógicos de sentido común, así como la solución de controversias que se puedan dar dentro de la relación laboral, y siempre deben tomar en cuenta que dichos razonamientos no incurran en conductas abusivas del derecho de cada uno de ellos.

El mencionado principio establece que, no por existir condiciones las cuales no se consideren de suma importancia se debe dar por terminada la relación laboral, por lo que va orientado a evitar todas aquellas arbitrariedades que se puedan dar durante la relación existente, logrando de esta manera evitar todas aquellas desigualdades de derechos que se dan entre patrono y trabajador.

2.9. Principio de buena fe

Uno de los antecedentes que encontramos de este principio, es el buen pater familiae del derecho romano, el cual ha sido considerado y aceptado por el derecho civil como el buen padre de familia; en el derecho mercantil también fue aceptado y considerado como el buen hombre de negocios, integrándose así al derecho laboral como el buen trabajador y patrono, los cuales deben realizar sus respectivas obligaciones atendiendo cada uno de ellos a las necesidades que ambos representan para la existencia de la relación de trabajo.

El autor Julián Arturo de Diego lo define así: “es el principio por el cual es dable esperar de cada una de las partes que actúen como un buen trabajador y un buen empleador tanto al momento de la celebración del contrato, como en la ejecución y en la extinción del mismo.”¹⁴

Este es uno de los principios el cual se encuentra relacionado con todos los valores fundamentales de las relaciones del hombre siendo un deber moral, el cual va ligado a

¹⁴ De Diego, Julián Arturo. **Los principios generales del derecho del trabajo**. Pág. 114

la fidelidad, lealtad, tratando de exigir a las partes una conducta debida para cada situación que se les presente.

Es un deber recíproco, pues impone a las partes la obligación de colaboración de cada uno teniendo en cuenta la equidad con la que se debe llevar a cabo la relación laboral siendo de mucha importancia para lograr establecer los alcances jurídicos de dicha relación.

2.10. Principio justicia social

Es el principio que nos indica que debe dar a cada uno lo suyo en función de procurar siempre que con ello el bien común y el bienestar general se lleven a cabo.

Es así por lo que Julián Arturo de Diego nos dice: “es por ello que habitualmente se recurre a los valores del hombre en general, de su intervención como ser social en la comunidad, y a la necesidad de que todo conflicto se resuelva con una perspectiva que no sólo brinde satisfacción al individuo, sino que se encuentre también comprendido en el marco social con valores que amparan a la comunidad total.”¹⁵

¹⁵ **ibid.** Pág. 116





CAPÍTULO III

3. Prescripción en el derecho de trabajo

3.1. Definición

Cabanellas lo define así: "Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo, y sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad ya perpetuando una renuncia, abandono, inactividad o importancia"¹⁶

Federico Puig Peña nos afirma que la prescripción es: "el transcurso del tiempo unido a la inacción del titular del derecho subjetivo, puede producir la extinción de la relación jurídica del derecho o la acción para ejercitarlo."¹⁷

Dicha institución pone de manifiesto la influencia del tiempo sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos, pero no se debe tomar en cuenta que no es solamente el transcurso del tiempo lo que la hace ser efectiva sino que se debe añadir, en el caso de la prescripción positiva una acción, mientras que en el caso de la prescripción negativa o liberatoria, debe añadirse una omisión, consistente en la abstención del acreedor de reclamar el derecho que se encuentra a su favor.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 357

¹⁷ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág.844

“Diego Espín Canovas, menciona que: “el transcurso del tiempo en unión de otros factores, puede dar lugar a la adquisición o pérdida de ciertos derechos o acciones”¹⁸

El Jurista Alberto Trueba Urbina, nos dice: “en efecto, la prescripción tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que fija la ley para el ejercicio de un derecho.”¹⁹

Manuel Alonso García, trata este tema en su obra curso de derecho del trabajo, en el cual manifiesta que: “en sentido estricto sin embargo, la verdadera significación de la figura de prescripción en el ordenamiento laboral lo es de carácter extintivo. En su virtud supone la pérdida de los derechos nacidos de un contrato de trabajo, cuando no son ejercitados por el tutelar de los mismos dentro del plazo que para ello fijan las normas legales.”²⁰

Cada una de las definiciones de la prescripción nos refiere a que el concepto vital de esta es el Tiempo, ya que es en virtud del transcurso del mismo que se adquieren o se pierden derechos.

La prescripción de modo general es de mucha importancia ya que a través de la misma, permite una auténtica aplicación en el desarrollo de las instituciones jurídicas, y cualquier persona puede, o bien adquirir para sí un derecho o perderlo.

¹⁸ Espín Canovas, Diego. **Manual de derecho civil español**. Pág. 465

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 218

²⁰ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 595

Si bien es cierto, la figura de la prescripción abarca todas las ramas posibles del derecho, no escapando de la disciplina laboral de su incidencia, en la cual se encuentran situaciones específicas que denotan la importancia dentro de las relaciones entre empleadores y trabajadores, que conllevan a que de ella se desprenda el reconocimiento de algún derecho o la pérdida del mismo, de manera particular a este último aspecto como quiera que la figura en estudio no se decreta de manera oficiosa sino a petición de parte, en determinante oposición con lo que sucede con la figura de la caducidad.

Independientemente de si se traduce en un objeto, bien o cosa como también se le puede brindar la posibilidad jurídica subjetiva de acudir al establecimiento judicial en beneficio de que sus derechos le sean reconocidos, o sencillamente por la inacción y haber dejado pasar los términos señalados de manera expresa en las normas de carácter sustancial o procesal.

3.2. Fundamentos de la prescripción

Algunos autores coinciden en que la prescripción se fundamenta en la paz social y el orden público, la inactividad del acreedor de un derecho debe ser sancionada y el medio más razonable es que determinado derecho termine por el interés general a que las obligaciones no sean indefinidas. Para lo cual se han originado en la doctrina dos teorías las cuales dan fundamento a la prescripción.

3.2.1. Teoría objetiva

Los autores al hablar del fundamento de esta teoría, hacen referencia que se encuentra en la necesidad que tiene la sociedad, de dar una estabilidad jurídica a las situaciones de derecho las cuales se afirman con la prescripción.

3.2.2. Teoría subjetiva

La teoría subjetiva es adaptada en forma general en el derecho español, dando fundamento a la prescripción en el presupuesto del abandono o de la renuncia que el tutelar del derecho realiza. Desde este punto de vista, nace el inconveniente de que toda presunción jurídica en la cual existen casos en los que la prescripción producirá sus efectos, a pesar de que no puede pronunciarse de manera racional el abandono de determinado derecho.

Para el tratadista Puig Peña, “el transcurso del tiempo, unido a la inacción del derecho subjetivo, puede producir la extinción de la relación jurídica del derecho o de la acción para ejercitarlo (prescripción extintiva o prescripción propiamente dicha; caducidad); y el transcurso del tiempo unido a la existencia jurídica defectuosa en sus orígenes, produce la consolidación de esa relación jurídica y del derecho subjetivo a favor del titular de la misma.”²¹

²¹ Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Pág.893.



Es así como la presunción del abandono o renuncia del derecho hace que al ser verificado dicho abandono no de manera expresa sino tácitamente por el transcurso del tiempo previamente fijado por la ley sin que el acreedor ejercite su acción, esta se extingue por prescripción.

3.3. Naturaleza jurídica

Para poder entrar al estudio, de la naturaleza de la prescripción, se debe, previamente, diferenciar de las instituciones afines (caducidad, preclusión), con las cuales erróneamente, se ha confundido en diversas ocasiones.

Márquez Caballero las establece: “ la prescripción tiene siempre su origen en la ley; la caducidad puede tenerlo además en el negocio jurídico privado; en la prescripción el derecho nace con duración indefinida, y solo se pierde cuando media negligencia en usarle; en la caducidad, en cambio, se trata de que para determinadas relaciones jurídicas, la ley, o la voluntad particular, preestablecen un término fijo, dentro del cual puede promoverse la acción para su efectividad, de modo que, expirando el plazo, esta ya no es ejercitable en forma alguna, en la caducidad no se produce la extinción del derecho por el transcurso del tiempo, sino que el transcurso inútil del tiempo impide su adquisición.

Esto da a entender que en la prescripción extintiva, la pérdida de un derecho la ocasiona el silencio de la relación jurídica, en la caducidad, su no ejercicio; la

prescripción afecta directamente a la acción, la caducidad hiere directamente el derecho”²²

Guasp dice: “la preclusión dicho en breves palabras, es una limitación temporal del ejercicio de un derecho que, en vez de acompañar conceptualmente al derecho mismo (caducidad) o de seguirlo (prescripción) le precede, es decir, que se da cuando el ordenamiento jurídico regula ciertas etapas o períodos temporales en que determinados actos tienen que verificarse forzosamente si quieren ser válidos”²³

Es un medio de librarse de una obligación la cual ha sido impuesta, es una institución creada para la acción o inacción de una relación jurídica, durante el transcurso de un tiempo determinado por la ley creando de esta manera la adquisición o pérdida de derechos.

La Prescripción es una figura jurídica mediante la cual el simple transcurso del tiempo produce la consolidación de las situaciones de hecho, permitiendo la extinción o adquisición de derechos.

En el derecho de trabajo la diferencia entre las instituciones afines a la prescripción, son de importante trascendencia ya que si se tiene una idea clara de cada una de ellas, entonces se podrá determinar la aplicación en el derecho laboral.

²² Caballero, José. **El derecho de retracto y su caducidad**. Pág. 573

²³ Guasp, Jaime. **Vieja y nueva terminología en el derecho procesal civil**. Pág. 83

3.4. Antecedentes históricos

Dentro de la evolución del derecho, de la misma manera en la que la necesidad de normar la vida jurídica de las personas, creó la división de diferentes ramas en el derecho, en cada una de ellas ha existido la necesidad de crear un ordenamiento que permita la armonía en el nacimiento, cumplimiento y extinción de esas relaciones jurídicas.

Para crear una seguridad en cuanto a la duración en el tiempo, la sociedad ha dado vida a normas cuyo origen ha sido siempre por hechos voluntarios o involuntarios del desarrollo normal de la vida social; la prescripción es una de ellas, que para llegar a lo que actualmente conocemos con la amplitud de aplicación en las legislaciones, ha surgido una serie de cambios de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

Al derecho romano es a quien se le atribuye el origen de esta figura jurídica, Ortolán señala de los orígenes de la prescripción lo siguiente:

“A medida que Roma fue evolucionando jurídicamente, el término prescriptio, se fue aplicando también la extinción de la acción reivindicatoria, que era afectada hondamente por una posesión de larga duración. Transcurridos algunos años apareció la legislación romana una figura denominada prescriptio longi temporales, introducida por los Pretores, en ellos se concedía a los poseedores con justo título y buena fe, una excepción oponible a la acción reivindicatoria, siempre y cuando quien la hiciere valer



tuviese una posesión durante un término de diez años entre los presentes y veinte entre los ausentes, como se siguió la costumbre de estatuir esta excepción antes o al principio de la formula, también se le denomina con el término praescritio, a semejanza de la excepción extintiva de la acción temporal, después y como consecuencia la Constitución Teodosiana, desapareció la perpetuidad de las acciones derivadas del *ius Civile*, al establecer dicha Constitución que el plazo de la duración de la posesión sería de treinta años, sin hacer mención alguna de la buena fe o de justo título, con motivo de lo anterior, nació otra institución que fue la *praescriptio longuissimi temporis*,²⁴

En el derecho canónico, la demanda tenía como objeto interrumpir y suspender el curso de la prescripción; pero si el resultado del proceso fuera condenatoria y solamente en ese caso la notificación de la demanda interrumpía las acciones de prescripción.

Otras legislaciones se dejaron influenciar por dichas doctrinas como en España, en otras únicamente se hicieron diferencias entre la prescripción y caducidad como en Alemania, Francia e Italia.

Dichos antecedentes son de importancia para establecer la prescripción en nuestro ordenamiento jurídico, y así poder realizar un estudio hacia el establecimiento en el derecho laboral.

²⁴ Ortolán, Manuel. **Explicación histórica de las instituciones del emperador Justiniano**. Pág. 120.

3.5. Clases de prescripción

3.5.1. Prescripción extintiva

La prescripción puede afirmarse que se da a través de la extinción de un derecho con respecto de una deuda, acción o responsabilidad por el transcurso del tiempo señalado por la ley para lo mismo, lo cual se constituye en un instrumento mediante el cual al transcurrir dicho plazo la pérdida de la oportunidad de hacer valer un derecho nace de la inacción del titular.

El resultado de esta institución consiste en el impedimento de requerir toda clase de cumplimiento de un derecho o una obligación, dado que este pierde la naturaleza de deber jurídico y la cual se transforma en obligación natural.

Para algunos autores la prescripción extintiva es una institución la cual es similar o afín a la caducidad, dicha relación se entiende porque ambas instituciones presentan elementos comunes: desde un punto de vista objetivo, ambos son relativos al transcurso del tiempo, y desde el punto de vista subjetivo, se relacionan a la inacción del titular del derecho.

La prescripción extintiva, es también denominada negativa o liberatoria, es una institución la cual ha sido creada para la protección del orden social así como la seguridad en las relaciones jurídicas, puesto que se considera que una postergación

indefinida produce una inestabilidad patrimonial por ser necesario el ejercicio oportuno de las acciones, entando así asistido un interés social.

Para Puig Brutau “la prescripción extintiva encuentra su justificación en la necesidad de poner término a la incertidumbre de los derechos y en la presunción de abandono por el titular.”²⁵

Para algunos autores existen ciertos requisitos para la existencia de dicha prescripción entre ellos:

a) Que la acción sea prescriptible: desde este punto de vista para que en una relación el derecho de accionar se considere prescriptible, debe existir su reglamentación en la ley, debido a que si esta figura no existiera entonces se tendría como indefinido el tiempo que el tutelar del derecho tiene para ejercer su acción.

b) Que transcurra el tiempo fijado por la ley: debido a que si existe una norma previamente establecida para la creación de la prescripción sobre determinado derecho se hace necesaria la imposición de un plazo adecuado y que el mismo haya transcurrido sin que exista una interrupción al mismo.

c) Que exista inactividad de las parte: tomando en cuenta la importancia de la existencia de un plazo, el hecho de existir un silencio o inactividad por parte del tutelar

²⁵ Puig Brutau, José. **Caducidad y prescripción extintiva**. Pág. 14



del derecho nos hace necesario tomar en cuenta dicho requisito pues si este no existiera por ende no podría darse la existencia de la institución prescriptiva.

3.5.2. Prescripción adquisitiva

Es una institución por medio de la cual se adquiere u obtiene el dominio de las cosas, muebles o inmuebles, derechos reales por el transcurso del tiempo; por lo que son susceptibles de prescripción todas las cosas que se encuentran dentro del comercio de la sociedad.

Esta institución también llamada usucapión, es el modo de adquirir la posesión continua en un determinado tiempo el cual debe ser determinado por la ley, siendo así contraria a la prescripción extintiva por lo que aquí se adquieren derechos por el transcurso del tiempo.

En el derecho civil se clasifica en una forma de adquirir la propiedad a través de un elemento de suma importancia como lo es la posesión la cual es un poder de hecho que se tiene sobre una cosa corporal la cual consiste en el dominio que se ejerce sobre la misma.

Existen elementos necesarios para que la posesión produzca el dominio de la misma:

a) Que exista Justo Título: Es justo título para la usucapión, el que siendo traslativo de



dominio, tiene alguna circunstancia que lo hace ineficaz para verificar por sí solo la enajenación.

b) Adquirida de buena fe: la buena fe del poseedor consiste en la creencia de que la persona de quien recibió la cosa era dueña de ella y podía transmitir su dominio.

c) De manera continua: existe discontinuidad en la posesión, cuando la cosa poseída se abandona o desampara por más de un año, o antes, cuando expresa o tácitamente se manifiesta la intención de no conservarla.

d) Pública: esto quiere decir que se encuentre a la vista de todos sin que se realicen actos ejecutados de manera clandestina por medio las cuales no se pueda identificar al verdadero poseedor; y que pueda ser presentado como bien de su propiedad frente a la sociedad.

e) Pacífica: la obtención de forma pacífica es necesaria para que se pueda considerar como un elemento de la prescripción extintiva, esto quiere decir, que no se haya adquirido con violencia, fuerza o coacción moral, para que pueda ser pacífica

f) Por el tiempo señalado o establecido en la ley: tomando en cuenta la importancia del transcurso de tiempo, es aquí donde la figura de la prescripción adquisitiva tiene su fundamento pues es por el transcurrir del tiempo señalado en la ley que se adquiere la propiedad.

3.6. Regulación legal en el derecho del trabajo

En nuestra legislación, el Código de Trabajo regula la institución de la prescripción en el título octavo y todo lo relativo a prescripciones, sanciones y responsabilidades es así como en desarrollo del mencionado título, se encuentra regulado todo lo relacionado a dicha institución estableciendo asimismo, plazos para establecer el término de cada caso.

Es así como el Código de Trabajo define la prescripción en el Artículo 258 de la siguiente manera: prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

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

Al establecer el derecho laboral el principio de tutelaridad, es decir la protección hacia la parte más débil de la relación la cual tradicionalmente se coloca en la figura del trabajador, resulta conveniente para la otra parte con respecto a intereses económicos la renuncia de dichos términos, tomando en cuenta que al hablar de una prescripción con respecto al mencionado principio, se da una evidente inclinación hacia una de las partes que comprenden la relación laboral.

La figura de la irrenunciabilidad la cual nuestra Constitución Política le otorga una protección al regular en el Artículo 106 que: 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 obligaran 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 y otras disposiciones relativas al trabajo.

Cuando hablamos de la institución prescriptiva en el derecho laboral y la figura de irrenunciabilidad, se puede llegar a pensar que exista una controversia con respecto a la aplicación, ya que por un lado se busca establecer una protección a los derechos del trabajador sin llegar a una renuncia disminución tergiversación o limitación de los mismos.

Dada la importancia de establecer la prescripción en el derecho del trabajo se debe tomar en cuenta que siendo el mismo una rama del derecho público deben existir instituciones, las cuales sean de observancia obligatoria estableciendo plazos los cuales no puedan ser objeto de negociación por ninguna de las partes de la relación



siendo su fin establecer limitaciones necesarias para no dejar en suspenso un derecho sin que se accione con respecto a él.

Como se recordará la prescripción es una forma de adquirir o extinguir un derecho o acciones según sea el caso, por el transcurso del tiempo y la inactividad del titular del derecho.

El autor Arturo de Diego nos dice: "se discutió en la doctrina si el derecho del trabajo debe admitir o no la prescripción de la acción de los eventuales derechos irrenunciables que tiene el trabajador en general.

La conclusión final es que la prescripción es una forma de dar certeza y seguridad jurídica, ya que los derechos de las personas no son limitados ni irrestrictos, en su extensión, ni en el tiempo."²⁶

Es así como podemos diferir que el derecho laboral se aplica la denominada prescripción extintiva, negativa o liberatoria, es decir, aquella que una vez haya transcurrido el plazo establecido en la ley para determinado derecho deja en libertad al deudor u obligado con respecto al cumplimiento del mismo.

Establecida la clasificación de la prescripción en el derecho de trabajo se hace necesario el estudio de todos aquellos elementos que se puedan dar en el transcurso de su aplicación.

²⁶ De Diego, Julián Arturo. **Los principios generales del derecho del trabajo**. Pág. 110



Al analizar los elementos de la institución prescriptiva en el derecho del trabajo, nos damos cuenta que estos existen al establecer en nuestro ordenamiento jurídico un derecho el cual es prescriptible estableciendo así una acción la cual es objeto de prescripción; al establecer plazos para la reclamación de los mismos, tal es el caso del objeto de nuestro estudio con respecto a derechos provenientes directamente de contratos de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo; así como de hacer efectiva la inacción que el tutelar puede llegar a tener al no ejercer o ejecutar su derecho en el tiempo establecido.

Para realizar un estudio de la prescripción en el derecho de trabajo, es necesario para ello tener en cuenta los casos en los que se puede llegar a interrumpir el plazo señalado, puesto que si se determina una posibilidad de prórroga de dicho plazo.

El término de prescripción se interrumpe según el Artículo 266 del Código de Trabajo Decreto número 1441:

- a) Por demanda o gestión ante autoridad competente: tal es el caso que podemos tomar en cuenta aquella posibilidad que existe de acudir la Inspección General de Trabajo utilizando la vía administrativa.
- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción. Quedando



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

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Al establecer la interrupción de la prescripción, la misma se hace necesaria por el hecho de verificar la continuidad con la que se ha llevado a cabo el transcurso del plazo del tiempo determinado para el cumplimiento de la obligación o el derecho de ser accionada.

La interrupción al ser establecida produce efectos para los cuales el Código de Trabajo Decreto 1441 lo establece en el Artículo 268 de la siguiente manera: el efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquellos ocurran.



CAPÍTULO IV

4. Importancia de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo para garantizar las prestaciones laborales y la posibilidad jurídica de acudir al establecimiento judicial.

4.1. Concepto

La importancia de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo radica en determinar la prescripción en el derecho laboral guatemalteco, con la oportuna y correcta aplicación de la ley procesal al derecho sustancial de salvaguardar por sobre todo en su aplicación y ejecución, los derechos de las partes.

Debido a la importancia de establecer una posibilidad jurídica de acudir a un establecimiento judicial, se debe hacer de conocimiento acerca de todos aquellos momentos procesales oportunos para hacer valer los derechos preceptuados en el mencionado Artículo, creando de esa manera la necesidad de un análisis de cada una de las instituciones, las cuales son objeto de un derecho en cuanto a la relación laboral.

El Artículo 263 Código de Trabajo Decreto 1441 preceptúa: salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación genera

reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

4.2. Instrumentos de normación derivados del Artículo 263 del Código de Trabajo Decreto 1441

4.2.1. Contrato individual de trabajo:

Es el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, en virtud del cual se crea una relación laboral y se establecen las condiciones de trabajo que regirán dicha relación.

La relación laboral o relación de trabajo, es el vínculo que existe entre un patrono y un trabajador desde el momento en que el trabajador le empieza a prestar sus servicios al patrono siempre que se cumplan los elementos o características que establece la ley.

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece: 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.

Entre los elementos de la relación laboral tenemos:



a) **Vínculo económico jurídico:** es un elemento de la relación laboral, el cual consiste en que toda relación laboral implica necesariamente, que entre el patrono y el trabajador existe un vínculo económico porque ambos reciben beneficios cuantificables en dinero, y además jurídico porque existen derechos y obligaciones para ambos, establecidos previamente en la ley y se pueden exigir coercitivamente.

b) **Prestación de servicios personalmente:** es un elemento de la relación laboral, la cual consiste en que el trabajador se compromete a que él mismo, sin que exista la posibilidad de que exista una persona distinta le prestará sus servicios o realizara una obra al patrono.

c) **Dependencia continuada:** es un elemento de la relación laboral, que consiste en que para que el trabajador pueda prestar sus servicios, es necesario que el patrono le proporcione todo lo que fuere necesario para ello.

d) **Dirección:** es un elemento de la relación laboral, la cual consiste en que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes o instrucciones que le dé el patrono, directamente o a través de alguno de sus representantes.

e) **Remuneración:** es un elemento de la relación laboral, la cual consiste en que a cambio de los servicios que el trabajador le presta al patrono, este le debe retribuir con el pago de un salario o sueldo.

Dentro de las características del contrato de trabajo tenemos:

a) **Consensuales:** es una característica la cual existe, debido a que para que se perfeccionen solo es necesaria la mera exteriorización recíproca del consentimiento, sin otro requerimiento tal es el caso de nuestro ordenamiento jurídico el cual lo regula de la siguiente manera: para que el contrato 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.

b) **Bilaterales:** el contrato de trabajo es bilateral, debido a que en ellos los responsables de los derechos y de las obligaciones son recíprocas para ambos sujetos y que además estos trabajan uno como condición de procedencia del otro.

c) **Oneroso:** esta característica se desarrolla debido a que una de las partes es la obligada a prestar el servicio en contraprestación de la existencia de una remuneración cuantificada en dinero, en nuestra legislación denominada salario o sueldo, salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

d) **Autónomo:** es sin duda un contrato el cual contiene características especiales, conforme a los principios propios que lo informan, y cuya naturaleza se diferencia de otros contratos.

Al hablar de una terminación de contrato, debemos enfatizar sobre su duración; en nuestro ordenamiento jurídico encontramos como regla general que estos deben ser por tiempo indefinido, encontrándose establecido en el Artículo 25 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

Es así como los contratos a plazo fijo y para obra determinada, tiene carácter de excepcionalidad, siendo el contrato de plazo indefinido el que debe ser celebrado en una relación de trabajo.

La terminación de los contratos de trabajo según el Decreto 1441 Código de Trabajo, existe de la siguiente manera: “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Terminación de contratos por justa causa, se le denomina así a la hipótesis en la cual el empleador dispone el despido del trabajador en virtud de que éste ha incurrido en una responsabilidad de su parte de conformidad con lo establecido en la ley, sea esta de carácter general o específico.

“El derecho a extinguir el vínculo con justa causa es el que adquiere la mayor legitimidad, porque se realiza por incumplimientos graves de las obligaciones del trabajador de cuya gravedad configura una injuria o acto ilícito agravio a las obligaciones debidas activa o pasivamente y puede ser medida porque la gravedad es impeditiva de la continuidad de la relación.”²⁷

En nuestro ordenamiento jurídico, lo anterior lo encontramos establecido en el Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

²⁷ De Diego, Julián Arturo. **Op. Cit.** Pág. 508



El contrato de trabajo está conformado, por el acuerdo de voluntades que tiene por fin reglar los deberes y derechos de las partes.

En nuestro sistema legal, la mayoría de las obligaciones están enunciadas en el Código de Trabajo, Decreto 1441, es por ello que es muy reducido el campo que le resta al contrato individual de trabajo.

En el derecho del trabajo, al señalar una efectiva libertad de contratación, se tiene que dar a entender que puede existir una contratación con una libertad limitada, al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a la aceptación de las condiciones de la otra parte.

“El contrato laboral viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión, en donde una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no; sin poder incidir de forma directa en la fijación de esas condiciones.”²⁸

Para poder establecer que derechos provienen de un contrato individual de trabajo, debemos establecer todo aquello que se encuentra incluido en el mismo al respecto de esto el Artículo 22 del Código de Trabajo establece que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

²⁸ Montoya, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 78

Entre estas garantías mínimas podemos establecer:

a) **Indemnización:** que es el pago de daños y perjuicios equivalentes a un mes de salario por cada año de servicios continuos o en forma proporcional, que el patrono debe pagar al trabajador por la terminación ilegal del contrato de trabajo y haberle alterado su estabilidad al trabajador.

b) **Las prestaciones irrenunciables en todo contrato individual de trabajo:** se entiende por prestaciones laborales, los beneficios complementarios al salario ordinario mensual de carácter económico que recibe el trabajador al servicio de un patrono, siendo obligatorios para éste último.

Las prestaciones irrenunciables, son aquellas que el trabajador debe obligatoriamente percibir aunque se lleve a cabo la terminación de su contrato de trabajo por su propia voluntad, y aunque así expresamente afirme que renuncia a ellas, atendiendo al principio de irrenunciabilidad. Siendo estas, algunas de ellas:

- **Las vacaciones:** las cuales son el derecho irrenunciable que tiene todo trabajador sin excepción alguna, después de haber alcanzado un año de servicios continuos al servicio de un mismo patrono, a gozar de un periodo de descanso mínimo y remunerado de quince días hábiles, sin interrupción y de una manera continuada.

- **Aguinaldo:** que es el pago que todo patrono está obligado a otorgar al trabajador y que es equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éste devengue por un año de servicios continuos o a la parte proporcional, a cambio de su trabajo.
 - **Bonificación anual:** es el pago obligatorio que el patrono está obligado a pagar al trabajador tanto del sector público como del sector privado y que es equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador que hubiere laborado al servicio de un mismo patrono durante un año de servicios continuos e ininterrumpidos.
 - **Salario mínimo:** es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, para cubrir sus necesidades de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus necesidades como jefe de familia, en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos.
- e) **Ajuste salarial:** este procede en los casos en que el trabajador no devengaba el salario mínimo establecido para el año de que se trate.

Recordando el principio de garantías mínimas, podemos establecer, que dichos derechos son de mucha importancia para que el trabajador pueda ejercer un derecho propio, el cual sea ajustado a sus necesidades para poder realizar la reclamación de los mismos en un establecimiento judicial.

4.2.2. Contrato colectivo de trabajo

El Artículo 38 del Código de Trabajo establece que el contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o una o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

“Este instrumento de normación colectiva, norma en realidad la obligación de prestación de los servicios a que se compromete el sindicato de trabajadores, con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos.

Se aprecia que la distinción que guarda con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es relativa a que este último instrumento de normación colectiva regula todo lo que son condiciones de prestación de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa que con anterioridad regulo en centro de trabajo de que se trate las condiciones prestación de los servicios.”²⁹

La modalidad del contrato colectivo de trabajo está basada en el derecho de asociación o sindicalización, que la ley le otorga tanto a trabajadores como a patronos para lo cual, se establecen determinados lineamientos conforme los cuales se establece así, una

²⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág. 210

personalidad jurídica sobre determinado grupo de trabajadores, confiriéndoles así la potestad de contratar y ser contratados para el logro de determinados fines para los cuales se han asociado.

Los derechos de un contrato colectivo de trabajadores, no debe afectar aquellos que por ser parte individual le concierne a cada trabajador.

Así lo establece nuestro ordenamiento jurídico en el Artículo 44 del Código de Trabajo al hacer referencia que las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

4.2.3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Es un instrumento de normación colectiva, el cual se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas al mismo.

El Artículo 49 del Código de Trabajo establece que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industria o regiones que afecte.

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el pacto, el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero y es también un esfuerzo de democratización del derecho.”³⁰

Los alcances del termino ley profesional se pueden proyectar en dos direcciones: la primera porque es una forma de reforzar una fuerza impositiva, la segunda porque es una forma extensiva, es decir es de obligatoriedad para las partes que lo suscriban pero se extiende a los demás trabajadores de la empresa aunque no lo hayan suscrito por no estar sindicalizados.

4.2.4. Reglamentos interiores de trabajo:

Es un instrumento de normación el cual consiste en el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Desde otro punto de vista, es a su vez una forma de contratación colectiva que comprende las reglas, si bien obligatorias que deberán observar los trabajadores para el mejor desarrollo y ejecución de todas las actividades derivadas de la relación laboral.

³⁰ **Ibid.** Pág. 222



4.3. Generalidades de la importancia de reformar el Artículo 263 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

Para poder hacer referencia a la importancia de una reforma debemos tomar en cuenta nuestro ordenamiento jurídico existente y vigente tanto en las normas constitucionales como ordinarias es así como haremos mención de algunas de ellas:

La Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa lo concerniente al derecho del trabajo en la sección octava en el Artículo 101 estableciendo que el derecho de trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Es así como el ordenamiento jurídico constitucional hace referencia, de la necesidad que existe de establecer un régimen laboral para la sustanciación de todas aquellas relaciones existentes, entre las partes de dicha actividad y así guardar la debida paz social a través de los principios de equidad.

En capítulos anteriores hemos hecho referencia sobre la tutelaridad del derecho de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, hace referencia a ello de la siguiente manera: "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Así también el ordenamiento ordinario a través del Código de Trabajo, Decreto 1441 establece en su cuarto considerando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Siendo el derecho laboral un derecho tutelar de la clase trabajadora, teniendo este principio como objeto principal el servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador, se debe tomar en consideración siempre la evidente desigualdad y oportunidad de acceso a la justicia laboral, tomando en cuenta que esta misma no nos da una certeza sobre la correcta aplicación de todos aquellos principios, sobre los cuales se debe basar para la existencia de un derecho de trabajo evidentemente tutelar.

El hecho de existir una figura de prescripción en el derecho de trabajo, nos da la limitación hacia el principio tutelar del mismo, ya que sin duda alguna en muchas ocasiones existe una evidente falta de medios necesarios, de muchos de los trabajadores a quienes se encuentran ante la terminación de un contrato, pacto colectivo, convenio o reglamento para ejercer oportunamente su reclamación, muchas veces no están debidamente informados, acerca de la necesidad que existe de acudir a la reclamación de todos los derechos derivados de los mismos, antes de que concluya el plazo establecido por la ley para determinado caso.

El término de cuatro meses, es un plazo el cual va encaminado a la destrucción y

afectación de los derechos de todo trabajador, derivados de la relación o contratación laboral, dicho plazo es necesario que todo trabajador debe tomar en cuenta, para que todas las reclamaciones sobre prestaciones derivadas como derechos ante la terminación de un contrato, convenio, pacto o reglamento de trabajo antes mencionadas se hagan efectivas a su favor.

La importancia de dicha reforma radica en la determinación, que la prescripción tiene sobre el derecho de trabajo la cual viene siendo una evidente violación a todos los principios propios que lo inspiran y que lo caracterizan, los cuales influyen en el reconocimiento de un derecho autónomo.

Desde el punto de vista de que la prescripción es una institución, la cual tiene su nacimiento con el derecho romano, luego hacia el derecho civil, se debe considerar errónea la aplicación de determinada institución del derecho de trabajo, sabiendo que el mismo surgió como una anteposición al derecho civil, el cual en su tiempo regulo el trabajo comercial, el cual resultó deficiente por considerarse que debía ser normado conforme a sus propia normas para evitar las violaciones existentes entre la clase empleadora y la trabajadora, las cuales en aquel tiempo no se delimitaban por ninguna norma que las estableciera.

La base fundamental de la interpretación del derecho laboral es esencialmente como su denominación lo indica, consistente a la aplicación de normas las cuales sean más favorables al trabajador es así, como el artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441



nos indica que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con las conveniencias sociales.

Una de las principales diferencias entre la contratación civil y la de trabajo es que en la primero importa la forma o sea el contenido mediante el cual se haya plasmado y acordado la voluntad de las partes; mientras que en la segunda importan todas aquellas normas no establecidas en el propio instrumento sino las derivadas de la misma ley siendo esta de una forma extensiva.

Así lo determina nuestro ordenamiento jurídico: “el contrato individual de trabajo, no solo obliga a lo que se establece en él, sino:

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

Es así como al analizar todo lo concerniente a determinados instrumentos de normación del derecho del trabajo, nos damos cuenta que para que los mismos tengan



total validez y puedan ser tomados en cuenta en determinada ocasión, con respecto a la adquisición de derechos los cuales se derivan de los mismos, estos deben ser por lo menos en lo mínimo establecido en la ley o superarlos según el principio de garantías mínimas.

Es por ello que se considera de fundamental observación la consideración de reformar el plazo establecido para la reclamación de determinados derechos, pues si para el derecho de trabajo el contenido establecido en dichos instrumentos no es tomado en cuenta al momento de no concurrir con lo establecido en la ley, entonces no existe la necesidad de que los mismos prescriban existiendo un plazo, para que los mismos puedan ser reclamados en el momento procesal oportuno.

Sin la existencia de la figura de prescripción para determinados derechos, se puede asegurar un medio de garantía para las prestaciones laborales derivadas de dichos instrumentos siendo estos medios para la verdadera aplicación de un derecho tutelar de los trabajadores.

Si bien es cierto, una posible reforma nos daría una posible solución a la laguna existente en cuanto a si existe o no una violación a los principios y naturaleza del derecho de trabajo, al momento de aplicar el plazo de cuatro meses para hacer efectivos los derechos provenientes de los instrumentos de normación, también debemos recordar que dejar un plazo inconcluso, nos daría la posibilidad de dejar sin efecto la realización del derecho de acción.

4.4. Posibilidad jurídica de acudir al establecimiento judicial

4.4.1. La aplicación del proceso laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala, hace referencia acerca de cómo se resolverán los conflictos en materia laboral, al hacer referencia que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.

La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Siendo la norma establecida para ello el derecho procesal de trabajo.

El derecho procesal laboral, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos que surgen con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y así regular los distintos tipos de procesos.

4.4.2. Principios del proceso laboral.

- **Impulso procesal de oficio:** este principio hace limita la intervención de las partes dándole mayor intervención a las autoridades para que de oficio impulsen todas aquellas etapas necesarias para la obtención y resolución del conflicto planteado.

- **Congruencia:** es un principio que le atribuye al juzgador la obligación de emitir sentencia según lo alegado y probado durante el proceso; la decisión del órgano jurisdiccional se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.
- **Inmediación procesal:** consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, escucha los alegatos, interroga a las partes y testigos.
- **Oralidad:** la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral.
- **Publicidad:** es el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.
- **Igualdad:** las partes deben tener iguales derechos las mismas oportunidades para la realización de todas las diligencias.
- **Tutelar:** es un principio el cual no se presenta en contraposición al de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación en caso de la existencia controversias para la aplicación de los derechos provenientes de una relación de trabajo.



Es un principio, el cual funciona a favor del trabajador, y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad, ya que se busca establecer una equivalencia de condiciones entre las partes.

Para poder acudir al establecimiento judicial en materia laboral, al momento de querer hacer efectivo el derecho de acción debemos recordar que el Estado, mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho, y lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social.

Es por ello, que la actividad jurisdiccional siendo una función pública, tiene el supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se lleve a cabo su leal cumplimiento siendo la excepción el que esas normas dejen de cumplirse y es ahí donde cae la figura de la prescripción.

“Se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo, porque posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso. De esto debe inferirse que la autonomía radica entonces, en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir, lo que excluye también lo que se ha pretendido afirmar en relación a la aplicación supletoria de disposiciones procesales civiles en el ámbito procesal del trabajo, disminuya o merme su autonomía, pues aunque aquella aplicación es permitida, esta debe hacerse solo y

en cuanto no contravenga los principios y el texto de las disposiciones que rigen el derecho procesal del trabajo, contenidas en el Código de Trabajo.”³¹

Por lo que el carácter autónomo de la disciplina que analizamos radica en que por virtud de poseer sus propios principios es independiente ante cualquier otra disciplina.

Al establecer la demanda como medio para hacer efectivo el derecho de petición ante los órganos jurisdiccionales, se nos hace necesario el estudio del proceso el cual nos lleva a la realización hasta la obtención del resultado deseado y el momento procesal donde se plantea nuestra figura jurídica objeto de estudio que es la prescripción.

4.4.3 Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código en el título undécimo, es un tipo de proceso de conocimiento ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento a través de la demanda, es decir es un proceso de conocimiento que se utiliza para resolver conflictos laborales jurídicos.

Si bien es cierto es un proceso de conocimiento, es necesario aclarar que dicho proceso se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, porque únicamente se consignaran los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios.

³¹ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 13

Es un juicio en el cual predomina la oralidad, concentrado en los actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y anti formalista, es limitado en el número y clase de medios de impugnación y práctico en la confesión de incidentes que dispersan y complican los tramites; busca de alguna manera mantener la buena fe y lealtad entre las partes, y sobre todo es tutelar de la parte económicamente débil.

El juicio laboral, como bien lo establece el Código de Trabajo, puede entablarse de manera verbal por acta levantada por el juez del tribunal o bien por escrito, siendo esta un acto de petición y así como de la parte quien la interpuso.

Interpuesta debidamente la demanda y así mismo notificada a las partes llegamos a momento procesal donde cabe la figura jurídica de la prescripción o sea, la forma en la que se puede plantear al momento de que se haya llegado el plazo establecido por la ley, que en nuestro objeto de estudio es de cuatro meses, las cuales son la interposición de excepciones.

Al momento de interponer una excepción nacida con posterioridad a la contestación de la demanda, estas pueden definirse como aquellas que persiguen atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor, estando así incluida la prescripción en esta clasificación, pues les da el carácter de privilegiadas puesto que pueden ser interpuestas en cualquier parte del proceso, su plazo de aplicación es demasiado amplio, debido a que puede realizarse desde que se contesta la demanda hasta antes de dictarse sentencia, e incluso en segunda instancia.



Es así, como la figura de prescripción aplicada al proceso laboral, va encaminada principalmente a afectar los derechos de los trabajadores derivados de la relación contractual, y todos aquellos que se encuentran incluidos en los instrumentos de normación, siendo los mismos de suma importancia para la reclamación de determinadas prestaciones.

Gracias a la existencia del derecho procesal laboral, se elimina así el hecho de una justicia privada, por medio de la cual sería imposible garantizar la paz social, pues las normas del derecho positivo son esencialmente vulnerables a ello, es por eso que se hace necesario la aplicación y el poder acudir ante un órgano jurisdiccional a realizar la reclamación de derechos establecidos por la ley.

Tomando en cuenta el objeto del derecho procesal de trabajo, el cual según el autor Cesar Landelino Franco López es: “el objeto del derecho procesal de manera general es regular la función jurisdiccional del Estado en las siguientes situaciones:

- a) En la solución de conflictos entre particulares y en los de estos con el Estado;
- b) En la declaración de certeza de ciertos derechos subjetivos cuando la ley lo exige como formalidad para su ejercicio o reconocimiento;
- c) En el juzgamiento y sanción de ilícitos penales;

d) En la tutela de las garantías constitucionales frente a las leyes comunes y frente al orden legal de los actos de la administración;

e) En el mantenimiento de las garantías individuales y los derechos que la Constitución y las leyes les garantiza.

Resumidamente puede decirse que el fin del derecho procesal es garantizar la armonía y la tranquilidad social mediante la impartición de una justicia pronta y cumplida a través de los órganos jurisdiccionales previamente instituidos para ello.”³²

Por lo anteriormente citado es donde surge la importancia de acudir al establecimiento judicial, pues es ahí donde se harán efectivos todos los principios y derechos previamente establecidos en las normas jurídicas, y si tomamos en cuenta un impedimento como se le puede llamar a la figura de la prescripción, todos aquellos principios y derecho se verán obligadamente restringidos para una de las partes.

Si bien es cierto, uno de los fundamentos con respecto a esta figura según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, es una figura la cual puede ser utilizada tanto por patrono como por trabajadores, con respecto a ello, sabemos que la realidad es que la mayoría y casi toda la clase trabajadora no cuenta con la oportunidad de acceso a los órganos jurisdiccionales.

³² **Ibid.** Pág. 8



La acción con respecto a la reclamación de los derechos derivados de los instrumentos de normación en el derecho de trabajo, la realiza la parte afectada, en nuestra sociedad característica que se le atribuye al trabajador, quien por consecuencia el mismo ordenamiento jurídico lo considera la parte más débil dentro de la relación laboral, siendo este, merecedor de todas aquellas garantías y principios que lo protegen para la realización de su derecho de acción, con respecto a todos aquellos conflictos que se susciten de una controversia existente entre él y su patrono.

Es por ello, que al hablar de una posibilidad jurídica de acudir al establecimiento judicial, puede hablarse de un medio de garantía hacia la correcta aplicación y materialización de todos aquellos derechos inherentes al trabajador, los cuales se encuentran de una manera subjetiva plasmados en el ordenamiento jurídico laboral.

Se hace necesaria dicha aplicación, para poder utilizar el poder público, el cual ejercen los órganos jurisdiccionales a través de la delegación que el Estado les otorga para poder así hacer efectivos todos los derechos en cuanto les corresponda.

Tomando en cuenta que los derechos provenientes de contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general, o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses contados desde la fecha de terminación de dichos instrumentos de normación laboral, es necesario que en nuestra sociedad, exista una forma por medio de la cual se haga posible la comunicación a toda la clase trabajadora, ante la restricción de tiempo que



las partes tienen para hacer valer todos los derechos emanados de dichos instrumentos.

Es necesario también, hacer mención y tomar en cuenta que la propia norma establecida en el artículo 263 del Código de Trabajo, Decreto 1441 nos hace referencia a las palabras salvo pacto en contrario, por lo que debemos tomar en cuenta que al existir una libertad de contratación entre las partes en una relación laboral, estos pueden pactar lo contrario dejando así pactado que dicho plazo establecido en el artículo mencionado, sea mayor pero nunca deberá ser menor pues entonces se encontraría en una norma jurídica, la cual debe ser nula por el principio de garantías y derechos mínimos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.

De lo anteriormente mencionado así también al no existir un pacto establecido con respecto a los derechos derivados de los contratos de trabajo, convenios de aplicación general o reglamento interior de trabajo, nos lleva a la aplicación del Artículo 263 el cual establece el transcurso del tiempo establecido en cuatro meses para los derechos provenientes de dichos instrumentos de normación laboral.

CONCLUSIONES

1. La irrenunciabilidad en el derecho de trabajo no solo es un principio, sino un derecho, el cual trata de proteger toda clase de abuso de poder que se pueda generar, en la relación laboral debido a la existencia de intereses económicos, derivados de uno o varios instrumentos de normación y, la obligación de cumplir con lo establecido en cada uno de ellos.
2. En el derecho laboral la institución de prescripción, es de clase extintiva de derechos para ambas partes, en lo que se refiere a la reclamación de todos los derechos provenientes de contratos de trabajo, convenios de aplicación general y reglamentos interiores de trabajo.
3. Para poder establecer un derecho de trabajo, en donde no exista una posibilidad de violación a los derechos provenientes de los instrumentos de normación, se debe considerar la importancia de ampliar el plazo establecido en la ley, así como de proveer al trabajador la información necesaria, acerca de las consecuencia jurídica de su inacción a promover demanda, o gestión judicial ante las autoridades competentes.



RECOMENDACIONES

1. Que los órganos jurisdiccionales al momento de aplicar la justicia laboral, tomen en cuenta la importancia de aplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos para los trabajadores; asimismo, el principio de tutelaridad por medio del cual, nuestro ordenamiento jurídico le otorga protección especial a la clase trabajadora.
2. Que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión social, tomando en cuenta que el trabajador es quien se ve compelido a instaurar una demanda ante los juzgados laborales, a fin de que le sean reconocidos sus derechos y, canceladas sus prestaciones sociales legales, realice de alguna manera la creación de una medida, con la cual el mismo trabajador tenga el conocimiento acerca de la institución de prescripción, existente en el derecho de trabajo, así como el plazo establecido por medio del cual se extinguen sus derechos a toda clase de reclamación.
3. Los sindicatos legalmente establecidos, a través de la investidura que el Estado les otorga deben motivar la reforma al Artículo 263 del Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de modificar el plazo existente para la reclamación de los derechos provenientes de contratos de trabajo, convenios de aplicación general y del reglamento interior de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. 3ª ed., Barcelona, España: Ed. Ariel, Espugles de Lloblegal, 1971.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México: Ed. Harla, 1983.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, T. II; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3ª ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, Espugles de Lloblegal, 1971.

CALDERÓN MOLARES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte general**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Litografía Orion, 2006.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Los principios generales del derecho del trabajo**. 7ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Fedye, 2008

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª ed. Guatemala, Guatemala: Talleres de Formatec, 2009.

ESPIN CANOVAS, Diego. **Manual de derecho civil español**. Vol. I; Madrid, España: Ed. Revista de derecho Privado, 1957.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1983

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: Talleres Gráficos Temis, 1980.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. T. I; Barcelona, España: Ed. Nauta S.A. Río Rosas 57, 1966.



TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. 4^a ed. México: Ed. Porrúa S.A. Avenida República de Argentina 15, 1978.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley. 106, Enrique Peralta Azurdia Jefe de Gobierno de la

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.