

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

**OBSERVANCIA DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE LA
DISPENSA DE LA PRESCRIPCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR**



ALVARO DE DIOS GALVEZ RETOLAZA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

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

**OBSERVANCIA DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE LA
DISPENSA DE LA PRESCRIPCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALVARO DE DIOS GALVEZ RETOLAZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2014

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	José Luis de León Melgar
Vocal:	Licda.	Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario:	Lic.	Héctor Leonel Mazariegos González

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Moisés Raul de León Catalán
Vocal:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez
Secretario:	Lic.	José Dolores Bor Sequén

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, HASNY PAOLO GARCÍA ARIZANDIETA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALVARO DE DIOS GALVEZ RETOLAZA, con carné 200816699,
 intitulado OBSERVACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE LA DISPENSA DE LA
PRESCRIPCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 27 / 06 / 2014. f)

[Signature]
 Asesor(a)
LIC. HASNY PAOLO GARCÍA ARIZANDIETA
 ABOGADO Y NOTARIO
 COL. 8,948



Lic. Hasny Paolo García Arizandieta
24 Avenida 13-26 zona 7, Kaminal Juyú II
5413-8968
Ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala



Guatemala, 25 de agosto de 2014.

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



Apreciable Doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de el bachiller: **Alvaro de Dios Galvez Retolaza**, de fecha veinte de junio de dos mil catorce, la cual se intitula: Observación de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, sin embargo por cuestiones de redacción se cambió el título de la tesis, el cual quedó así: **Observancia de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador**. Además declaro expresamente que no soy pariente de el bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la observancia de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis y la deducción; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la observancia de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

Lic. Hasny Paolo García Arizandieta
24 Avenida 13-26 zona 7, Kaminal Juyú II
5413-8968

Ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala



- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se incluya en el Código de Trabajo, la dispensa de la prescripción en favor del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, con el objeto de hacer dicho criterio de la Corte de Constitucionalidad de observancia general y obligatoria para quienes aplican justicia dentro del Derecho del Trabajo.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



Lic. Hasny Paolo García Arizandieta
Asesor de Tesis
Colegiado No. 8,948

LIC. HASNY PAOLO GARCÍA ARIZANDIETA
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 8,948



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALVARO DE DIOS GALVEZ RETOLAZA, titulado OBSERVANCIA DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE LA DISPENSA DE LA PRESCRIPCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR. 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/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Que me da la vida, consagrando mi carrera profesional al sagrado corazón de Jesús y al inmaculado corazón de María, para que iluminen mis acciones.
- A MIS PADRES:** Las dos personas más luchadoras que conozco, inculcadores de valores que no se compran en ningún lado, los amo, este logro es suyo. Tengan por seguro que mi ejercicio profesional estará enfocado en lo que aprendí de ustedes.
- A MIS HERMANOS:** Hellen, Rita, Javier y Rodrigo, por estar a mi lado en cada momento lindo y complicado, por su apoyo incondicional y creer siempre en mí. No hay palabras para describir cuanto los quiero.
- A LOS ABOGADOS:** Olga Enríquez, César Augusto López, Jorge Mario Yupe, Victoria Valle y Guillermo Gándara, por lo que cada uno ha contribuido en mi formación profesional, especialmente al licenciado Edwin Méndez, eternamente agradecido por su apoyo, motivación y amistad.
- A MIS AMIGOS:** De la LVI promoción del Colegio San Sebastián, así como a mis compañeros universitarios a quienes entrego este trabajo.
- A:** Mi segundo hogar durante doce años, el Colegio San Sebastián, especialmente al maestro Rolando Marroquín, quien hoy está viendo sus regaños transformados en un profesional del derecho, no hay duda que a tu sombra seremos mejores, los alumnos de San Sebastián.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, grande entre las del mundo, así como a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** Mi parroquia, la iglesia de La Recolección, rectora del barrio que ha sido testigo durante 26 años de mis pasos y



crecimiento, con especial dedicación a los sacerdotes Pedro Medina y Juan Bautista Nicolás.

A TI ANDREA:

Porque caminaste junto a mí en toda la carrera, gracias por ser esa motivación para superarme y no un obstáculo, este es un sueño de muchos que esperamos compartir, sabes el lugar que tienes en mi corazón. Gracias a tu mamá y tu abuelita, a quienes dedico de manera muy especial este trabajo por el cariño que me han brindado en todos estos años, las quiero mucho.



PRESENTACIÓN

Este trabajo de investigación es de tipo cualitativo, pertenece a la rama del derecho laboral guatemalteco; y se refiere al análisis y aplicación de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador; que hasta el momento no se encuentra contemplada en ninguna ley, siendo únicamente jurisprudencia constitucional, pues es un criterio que en los últimos años ha sostenido la Corte de Constitucionalidad.

La dispensa de la prescripción en favor del trabajador es una interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha efectuado en reiteradas ocasiones sobre la prescripción extintiva, la cual no tiene aplicación mientras está vigente la relación laboral y le exime al trabajador de reclamar sus créditos laborales durante la misma, iniciando a computarse todo plazo prescriptorio desde que la relación de trabajo finalizó. Es jurisprudencia que sirve para proteger al trabajador de posibles represalias por parte del patrono, derivadas de intentar reclamar sus derechos, dejando en suspenso el plazo para que se extingan sus créditos laborales, los cuales son exigibles plenamente desde que la relación laboral finalizó.

El aporte de la tesis es para el derecho del trabajo, pues la presente constituye una herramienta doctrinaria para sus estudiosos y litigantes, así como para los jueces de trabajo que tienen en sus manos la balanza de la justicia social, para todos los trabajadores guatemaltecos.



HIPÓTESIS

La dispensa de la prescripción es jurisprudencia que protege al trabajador, pues lo libera de reclamar sus créditos laborales durante la relación laboral. Los jueces de trabajo no tienen el mismo criterio sobre dicha doctrina legal, lo cual pone en peligro su existencia, pues por ser jurisprudencia se puede revocar por parte de la Corte de Constitucionalidad en cualquier momento; por ese motivo se debe regular en el Código de Trabajo la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, para hacerla de carácter general y cumplimiento obligatorio para los jueces de trabajo y previsión social.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó a través del método científico, ya que a través del análisis y la deducción se estableció que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, no está regulada en el Código de Trabajo, a pesar que ha sido uno de los criterios que ha adoptado la Corte de Constitucionalidad en favor de los trabajadores debido a sus beneficios y alcances positivos.

En base a lo anterior se considera necesario regular en el Código de Trabajo la dispensa de la prescripción en favor del trabajador; de forma que sea obligatoria su aplicación por parte de los jueces de trabajo y previsión social; ya que se evidencia una falta de unanimidad en los criterios que adoptan en los procesos laborales, lo que perjudica los derechos de los trabajadores en general.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	1
1.1.1. Elementos tecnológicos y políticos.....	2
1.1.2. Etapas históricas.....	3
1.2. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	5
1.3. Teoría de la naturaleza social del derecho del trabajo.....	7
1.4. Definición de derecho del trabajo.....	8
1.5. Fuentes del derecho del trabajo.....	9
1.6. División del derecho del trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo.....	13
2.1. Definición.....	13
2.2. Importancia de los principios en el derecho del trabajo.....	14
2.3. Características ideológicas del derecho del trabajo.....	15
2.3.1. La tutelaridad al trabajador.....	16
2.3.2. Garantías sociales mínimas.....	18
2.3.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	20



	Pág.
2.3.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	21
2.3.5. Prevalencia del interés social.....	22
2.3.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático.....	23
2.4. Principios dogmáticos del derecho del trabajo.....	24
2.4.1. El derecho al trabajo.....	25
2.4.2. El trabajo como obligación social.....	26
2.4.3. La justicia social.....	26

CAPÍTULO III

3. Las obligaciones laborales.....	29
3.1. Definición de obligación.....	29
3.2. Surgimiento de las obligaciones laborales.....	31
3.3. La relación laboral.....	32
3.4. El contrato individual de trabajo.....	33
3.5. Clasificación de los contratos de trabajo.....	36
3.5.1. Por su forma.....	36
3.5.2. Por su género.....	37
3.6. Las prestaciones laborales.....	38
3.7. Terminación de la relación laboral.....	41
3.7.1. Por mutuo acuerdo.....	41
3.7.2. Por voluntad de una de las partes.....	42
3.7.3. Por causa imputable a una de las partes.....	44



	Pág.
3.7.4. Por disposición de la ley.....	45
3.8. Los créditos laborales.....	46
3.9. Exigibilidad de los créditos laborales.....	47
3.10. Extinción de los créditos laborales.....	48
3.10.1. La prescripción extintiva de créditos laborales.....	49
3.10.2. Regulación legal de la prescripción en Guatemala.....	51
3.11. El beneficio del patrono ante los créditos laborales.....	53

CAPÍTULO IV

4. Jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador.....	55
4.1. La jurisprudencia.....	56
4.2. La acción de amparo en el derecho laboral.....	58
4.3. La dispensa de la prescripción en favor del trabajador.....	61
4.3.1. Definición.....	62
4.3.2. Su falta de regulación.....	62
4.3.3. La dispensa de la prescripción como jurisprudencia constitucional.....	63
4.4. Alcances de la dispensa de la prescripción para el trabajador.....	68
4.4.1. Los salarios dejados de percibir.....	68
4.4.2. El reajuste salarial.....	69
4.4.3. Las vacaciones no gozadas.....	70



	Pág.
4.5. Efectos jurídicos de la aplicación de la dispensa de la prescripción para el trabajador.....	71
4.6. La tutelaridad al trabajador en la dispensa de la prescripción.....	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
ANEXOS.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

En toda sociedad productiva, el trabajo constituye el medio insustituible de subsistencia, pues por medio de él se obtienen los recursos económicos necesarios para que una persona sobreviva diariamente. En la práctica diaria se puede observar que muchos patronos no cumplen con su obligación principal, que es pagar al trabajador sus prestaciones laborales, las cuales tienen el carácter de irrenunciables.

La omisión del pago en el tiempo establecido de las prestaciones laborales irrenunciables a que tiene derecho el trabajador, convierte las mismas en créditos laborales, pues se transforman en una deuda del patrono hacia el trabajador. El carácter irrenunciable de las prestaciones laborales del trabajador no le exime a éste de reclamarlas en el tiempo establecido en la ley, el cual según el Código de Trabajo es de dos años, puesto que por su carácter de créditos laborales se extinguen de forma anormal por medio de la prescripción, como toda obligación.

Sin embargo, el trabajador no reclama sus créditos laborales durante la vigencia de la relación de trabajo, por el miedo a ser objeto de represalias por parte de su patrono. Como consecuencia de ello, la Corte de Constitucionalidad ha establecido que el plazo para la prescripción inicia a contar desde que la relación laboral finalizó.

La hipótesis se comprobó, ya que no existe un criterio uniforme y consensuado por parte de los jueces de trabajo sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, no obstante ser jurisprudencia constitucional y el carácter tutelar de la misma establecido en la doctrina del derecho laboral analizada.

Por lo anterior, los objetivos planteados en la investigación se cumplieron satisfactoriamente, ya que se comprobó la necesidad de incluir en el Código de Trabajo la dispensa de la prescripción en favor del trabajador para su observancia general y obligatoria. Asimismo, se determinó el carácter tutelar de la dispensa de la



prescripción en favor del trabajador, los alcances de la misma y los beneficios de su inclusión en el Código de Trabajo.

La tesis quedó comprendida en cuatro capítulos de la siguiente forma: El capítulo uno contiene el análisis del derecho del trabajo en general, sus antecedentes, naturaleza jurídica, definición, fuentes y su división; el capítulo dos se refiere a los principios del derecho del trabajo, su importancia, características ideológicas y principios dogmáticos del derecho del trabajo; en el capítulo tres se efectúa el estudio de las obligaciones laborales, su definición, surgimiento, la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, su clasificación y la finalización del mismo, las prestaciones laborales, los créditos laborales, así como la exigibilidad y extinción de los mismos; por último, el capítulo cuatro contiene el análisis de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, la procedencia de la acción de amparo en el derecho laboral, la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, los alcances y efectos de la misma, así como el estudio del carácter tutelar de dicha institución.

La metodología de investigación consistió en la aplicación de los siguientes métodos: El método analítico para estudiar el derecho del trabajo y sus generalidades, así como la aplicación de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador; con el método deductivo se estableció la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, sus alcances y efectos; los métodos inductivo y sintético se utilizaron para elaborar el contenido temático de la tesis. La técnica bibliográfica se utilizó para recopilar y analizar todo el material referente al derecho laboral y la jurisprudencia en materia de trabajo.

Anhelo que la presente tesis sea un aporte positivo al estudio del derecho laboral, así como una herramienta para contribuir al fortalecimiento de la justicia social en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

1.1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo

El derecho del trabajo se ha transformado y evolucionado a través de la historia, formando parte en sus inicios del derecho común, cuando éste lo regulaba como un simple contrato de prestación de servicios, hasta convertirse en una rama autónoma del derecho, con su naturaleza jurídica, principios y características propias.

Antes de entrar en materia de los antecedentes históricos del derecho del trabajo, se tiene que hacer la aclaración que como toda norma jurídica, existió después de determinar su necesidad; es decir, el trabajo existió desde las comunidades primitivas, pero en un momento determinado de la historia, los distintos factores económicos, sociales y políticos, determinaron el surgimiento de esta rama del derecho.

“Como punto de partida en el desarrollo del derecho del trabajo, es preciso establecer el período histórico de la Edad Media, en la cual surgió el trabajo autónomo; es decir, ya no se hablaba de esclavitud sino de trabajo. La sociedad feudal se organizó por medio de las denominadas corporaciones de oficios, que organizaban los talleres artesanales de forma sistemática, integradas por tres grupos a saber, aprendices,



oficiales o compañeros, teniendo por último y como superior jerárquico a los maestros.”¹

1.1.1. Elementos tecnológicos y políticos

El autor guatemalteco Rolando Echeverría, señala que durante la historia existieron elementos tecnológicos y políticos que influyeron de forma directa en el surgimiento del derecho del trabajo. Para tal efecto expresa: “Puede considerarse como elementos tecnológicos determinantes de este proceso histórico el descubrimiento del bombillo eléctrico y de la máquina de vapor; como acontecimientos políticos de trascendencia para la vida de los pueblos, la independencia de Estados Unidos de Norteamérica y la Revolución Francesa.”²

Respecto a los elementos tecnológicos, la máquina de vapor trajo consigo la industrialización del trabajo, lo cual para el patrono fue una forma de aumentar la producción a gran escala, requiriendo la mano de obra para el manejo de la maquinaria. De igual forma, el bombillo eléctrico repercutió en la extensión de la jornada de trabajo, que en algunos casos llegó a extenderse a 16 horas de trabajo. Es así como ambos elementos incidieron en la explotación del trabajador, lo que produjo grandes conflictos sociales promovidos por los trabajadores para reclamar mejoras a las condiciones en que prestaban el trabajo; por lo que se comienza a hablar de derechos de los trabajadores.

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 3

² **Ibid.** Pág. 5



Los elementos políticos como la Revolución Francesa y la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica, fueron acontecimientos que incidieron en el surgimiento del derecho del trabajo; puesto que se inspiraron en las ideas y fundamentos del capitalismo, promoviendo la producción a gran escala y la industrialización de la mano de obra, viendo al trabajador como un elemento en el proceso productivo, no como una persona y su condición de ser humano.

1.1.2. Etapas históricas

El desarrollo del derecho del trabajo tuvo su punto de partida en los acontecimientos históricos que se describieron anteriormente; pero desde el momento en que se dio inicio a reclamar derechos para los trabajadores, hasta que se reconocieron los mismos, se pueden establecer tres etapas en concreto, siendo éstas:

- a) Etapa de la represión.
- b) Etapa de la tolerancia.
- c) Etapa de la legalización.

El laboralista Luis Molina, señala que “en la etapa de la represión se prohibió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, calificando como sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y organización que realizaban los trabajadores con el fin de reclamar sus derechos como tales. Se



persiguió a los líderes obreros y reprimió toda clase de organización laboral por parte de los trabajadores, por medio de leyes y reglamentos.”³

Esta fue una etapa de mucha violencia por parte del Estado, como se puede ver, se catalogó de rebelde a cualquier persona que intentara solicitar una mejoría en sus condiciones laborales, reprimiendo hasta el punto de la muerte a quien intentara efectuar algo parecido.

El mismo autor citado, indica que “al momento en que el Estado deja de reprimir las organizaciones obreras, se establece la etapa de la tolerancia, puesto que si bien es cierto ya no se prohibió la organización laboral de los trabajadores, tampoco se reguló la misma, por lo que simplemente se toleró por parte del Estado ciertas actividades en el marco del orden público.”⁴

En la etapa de la tolerancia se estableció un impase para el derecho laboral, dejando el Estado por un lado su postura represiva, permitiendo manifestaciones generales en reclamo de mejores condiciones laborales, pero sin reconocer las mismas en ningún cuerpo normativo.

Por último, en la etapa de la legalización se está frente al fenómeno de la constitucionalización del derecho del trabajo, elevando a categoría de normas constitucionales los derechos fundamentales de los trabajadores. Constituciones

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 71

⁴ **Ibid.** Pág. 72



como la de México, en 1917 y en 1919 la de Weimar, Alemania, son las primeras en contemplar al derecho laboral en una ley suprema. En Guatemala fue hasta 1945, como un logro de las luchas revolucionarias en el país, que se reconocieron los derechos de los trabajadores en la Constitución Política de la República.

El derecho del trabajo pasó por estas tres etapas hasta lograr constituirse en una rama autónoma del derecho; camino que costó una gran cantidad de vidas de personas que se entregaron por darle al trabajador la importancia que tiene en toda sociedad productiva.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Para establecer la naturaleza jurídica de determinada rama del derecho, es preciso determinar el interés que tiene el Estado en regularla, así como si la relación jurídica entre las partes está supeditada a un control estatal.

En el caso particular del derecho del trabajo, el interés que tiene el Estado en regularlo es muy importante, puesto que el impacto social que genera el trabajo influye directamente en el desarrollo de toda sociedad, siendo el trabajo la fuente del sustento no únicamente del trabajador sino de su familia en general. Si una sociedad no trabaja, no es productiva y por lo tanto no se desarrolla, así como tampoco se desarrolla una sociedad en que no se cumplen ni respetan los derechos de los trabajadores.



La relación jurídica entre las partes de una relación laboral está subordinada a la vigilancia y control del Estado, ya que si un patrono no cumple con los derechos mínimos de sus trabajadores, puede ser objeto de sanciones. El Estado, por intermedio del Organismo Ejecutivo, específicamente de los inspectores de trabajo que pertenecen al Ministerio de Trabajo; supervisa directamente que los derechos de los trabajadores se cumplan, así como también que las condiciones en que los servicios se prestan sean seguras y salubres.

En los dos párrafos anteriores queda marcado el interés que tiene el Estado en regular el derecho del trabajo y la subordinación que tienen las partes de una relación laboral al control estatal; con lo que se establece la naturaleza pública del derecho del trabajo.

Por otro lado, el cuarto considerando, literal b) del Código de Trabajo de Guatemala, establece: "El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo." Por lo tanto, la legislación laboral guatemalteca, como se puede ver en la norma citada, considera al derecho del trabajo como una rama del derecho público.

En síntesis, el derecho del trabajo es generalmente aceptado como una rama del derecho público; aunque cierto sector de la doctrina trata de establecer que pertenece a una nueva división o categoría de derecho, la tesis o teoría del derecho social; la cual se expone a continuación.



1.3. Teoría de la naturaleza social del derecho del trabajo

Existe cierta unanimidad en la doctrina en relación a que el derecho tiene una clasificación bipartita, teniendo en ella al derecho privado y al derecho público. No obstante, existen criterios estudiados por algunos tratadistas que dan un matiz social al derecho. En efecto, toda norma jurídica regula la conducta externa del hombre en sociedad, pero existen ciertas normas que tienen un impacto social de gran magnitud.

El derecho regula la conducta externa del hombre en sociedad, su campo de incidencia es la sociedad en general. Particularmente, el derecho del trabajo tiene un interés social, pues el fin del mismo y su aspiración ideológica es lograr una sociedad productiva en el marco de una justicia social.

En relación a ello, los autores Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, señalan que: “Desde luego, no se puede impedir, en ningún caso, que exista un tercer género de Derecho, una tercera división; pues la clásica bipartita, que se remonta hasta los tiempos de Ulpiano, no es, no con mucho, inconvencible. La existencia de este tercer género se cimienta, principalmente, en el hecho de haber surgido un Derecho nuevo, distinto, con substantividad propia, con instituciones diferentes, desconocido en otras épocas y hoy con plena autonomía. Este Derecho responde a nuevas necesidades jurídicas, conforma los nuevos progresos y ensancha las perspectivas de la humanidad.”⁵(sic).

⁵ Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social. Tomo II.** Pág. 587



Como se puede ver, reconocidos tratadistas reconocen la existencia de una posible tercera división del derecho, la del derecho social, dada la trascendencia del mismo y sus características propias como las del derecho del trabajo.

Por su parte, el autor Rolando Echeverría, deduce que “pueden ser consideradas ramas del derecho social las disposiciones en que los Estados se desvían de los principios jurídicos tradicionales y atienden a la desigualdad por condiciones sociales de tipo económico o moral, promulgando para el efecto normas que protegen a una de las partes dentro de una relación jurídica por la condición humana que tienen, con el fin de darles igualdad en situaciones que no les benefician en lo absoluto.”⁶

De esa cuenta se establece que es posible considerar al derecho del trabajo como una rama del derecho social, pues en aplicación del principio de tutelaridad establecido en la legislación de cada Estado, se trata de compensar la desigualdad existente entre las partes de una relación laboral.

1.4. Definición de derecho del trabajo

El Artículo 1 del Código de Trabajo, establece que: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.** Pág. 37



En atención a la redacción precisa del Código de Trabajo, puedo definir el derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que estudian y regulan la relación jurídica entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, creando instituciones para resolver sus conflictos.

1.5. Fuentes del derecho del trabajo

Una fuente, para toda norma jurídica, indica el origen o nacimiento de la misma, determina la creación de todo ordenamiento jurídico. Una clasificación generalizada de las fuentes del derecho, comúnmente las clasifica en fuentes reales, formales e históricas.

Para el derecho del trabajo resulta complejo encontrar sus fuentes. Evidentemente como fuentes reales se pueden citar los factores económicos, políticos y sociales, ya expuestos al inicio de este capítulo; que establecieron la necesidad de crear un ordenamiento jurídico determinado para regular las relaciones entre los sujetos de la relación laboral.

Como fuentes formales del derecho del trabajo, que son los procesos para la creación de una norma, se pueden citar varias, ya que la ley no es la única fuente del derecho del trabajo. La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en



forma dinámica, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

De esa forma se puede clasificar como fuente general del derecho del trabajo a la ley y, como fuentes especiales, el contrato individual y colectivo de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios colectivos, así como los reglamentos interiores de trabajo. Todos los instrumentos mencionados contienen disposiciones que otorgan derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para el patrono, por lo que son fuentes del derecho laboral.

1.6. División del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es uno solo, contiene en su unidad un conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas autónomas que regulan la relación jurídica entre patrono y trabajador. Sin embargo, para efectos didácticos y para una mejor comprensión se puede dividir en tantas partes como aspectos de las relaciones laborales se puedan presentar. Para el efecto, se puede dividir de la siguiente forma:

- a) Derecho individual del trabajo.

- b) Derecho colectivo del trabajo.

- c) Derecho procesal del trabajo, tanto individual como colectivo.

d) Derecho administrativo del trabajo.

El derecho individual del trabajo es aquél que regula la relación entre un patrono y un trabajador, sin importar las condiciones del resto de empleados. En esta división se estudian situaciones como el contrato individual de trabajo y la relación laboral, así como las condiciones particulares en que el trabajo se presta, tales como el salario, la jornada de trabajo y las prestaciones laborales, regulando de forma particular los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador.

El derecho colectivo del trabajo estudia el derecho de asociación de patronos y trabajadores, asociación que tiene por objeto la protección de los intereses comunes de ambas partes, la profesionalización del trabajo y la forma en que éste se deba prestar, así como las instituciones para resolver los conflictos que se originan entre el conglomerado de trabajadores y de patronos.

Como toda norma adjetiva o instrumental, el derecho procesal del trabajo establece las formas para resolver los conflictos entre las partes de una relación laboral, los cuales pueden ser individuales o colectivos. De esa forma se puede clasificar el proceso laboral en individual o colectivo, según la naturaleza del mismo. En el derecho procesal individual del trabajo se estudia el juicio ordinario laboral, que tiene también la naturaleza de juicio oral; dentro del derecho procesal colectivo del trabajo se estudian los conflictos colectivos de carácter económico social.



El derecho administrativo del trabajo es aquél que establece las disposiciones estatales para fiscalizar y controlar toda relación laboral, regula la organización de la administración pública en relación al trabajo. Particularmente en Guatemala existe el Ministerio de Trabajo, que es la máxima autoridad administrativa en materia laboral; es el medio por el cual se manifiesta la política laboral del Estado de Guatemala.

Sin apartarme de la clasificación realizada sobre la división del derecho del trabajo, también se puede tomar en cuenta el estudio de las normas jurídicas laborales de carácter internacional, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los tratados internacionales que ante dicha organización se suscriben por parte del Estado.

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo

Los principios que inspiran al derecho laboral, hacen que a esta rama del derecho se le considere investida de autonomía; pues en las demás ramas de las ciencias jurídicas no se encuentran similitudes con el derecho del trabajo. Por ello, en este capítulo se tratará de explicar la naturaleza de los principios del derecho laboral, ya que en base a ellos es que se debe interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico laboral por parte de los jueces de trabajo, quienes imparten justicia laboral.

2.1. Definición

En el lenguaje común, la palabra principio indica un orden, es decir, un inicio o algo que se debe observar delante de cualquier cosa. Dentro del ámbito jurídico, un principio se define como: "Fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia."⁷

La definición anterior ubica a los principios, en el ámbito jurídico, como el fundamento y las formas en que se desarrolla una rama del derecho. Ciertamente se pueden considerar como un origen del derecho, pero es importante no confundirlos con las fuentes del mismo; en tanto que los primeros inspiran el sentido en que se debe aplicar el derecho, las segundas determinan su conformación y surgimiento.

⁷ Goldstein, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. Pág.448



Los principios del derecho del trabajo se pueden definir como el fundamento y las bases sobre las cuales descansa el ordenamiento jurídico laboral. Siendo también herramientas que permiten interpretar y resolver los conflictos que ocurren dentro de su campo de estudio.

2.2. Importancia de los principios en el derecho del trabajo

Como toda rama del derecho, el derecho del trabajo contiene las normas sustantivas y adjetivas que permiten estudiar, conocer y resolver los conflictos que ocurren entre las partes de una relación laboral.

Un conflicto laboral tiene rasgos y características completamente diferentes a los que se pueden dar a cualquier otro conflicto jurídico, debido a que dentro de una relación laboral existe una marcada desigualdad entre sus partes.

Por razones obvias, el patrono tiene más posibilidades económicas que el trabajador, por lo que éste se encuentra en desventaja desde el inicio del conflicto. El patrono puede costear una asesoría profesional y especializada, en tanto que el trabajador no lo puede hacer. Por otra parte, el trabajador requiere del trabajo para subsistir, ante lo cual es posible que soporte toda clase de vejámenes y represalias con el fin de no perder su fuente de sustento.

Por esa razón, los principios del derecho del trabajo otorgan beneficios particulares al trabajador, los cuales se deben encuadrar como una protección en razón de la clara

desventaja en que se encuentra y no como un beneficio subjetivo de la ley en detrimento de los intereses del patrón; como ocurre en la opinión generalizada de quienes desconocen el verdadero sentido del derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo otorgan una evidente equiparación de fuerzas entre las partes de un conflicto laboral, con el fin de hacerlo más justo y equitativo.

2.3. Características ideológicas del derecho del trabajo

Las características ideológicas del derecho del trabajo son sinónimo de sus principios ideológicos. Ambos conceptos crean confusión en los estudiantes de derecho, por lo que intento aclarar que no hay diferencia entre ambos; el Código de Trabajo, en su cuarto considerando, utiliza el concepto de características ideológicas, en tanto que doctrinariamente se consideran como principios ideológicos del derecho del trabajo.

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece una clasificación de las características ideológicas del derecho del trabajo; lo cual indica que la legislación laboral guatemalteca se encuentra inspirada en ellas y en relación a su contenido es que se debe interpretar y aplicar el derecho del trabajo, como se mencionó anteriormente.

Por ese motivo haré una descripción de las características ideológicas del derecho del trabajo en el siguiente apartado, con el fin de individualizar cada una de ellas y lograr una mejor comprensión de las mismas.



2.3.1. La tutelaridad al Trabajador

La literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, regula: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

La tutelaridad al trabajador se puede enfocar desde dos puntos de vista, siendo el primero una protección al trabajador sobre posibles abusos a sus derechos; el segundo punto de vista, se puede utilizar para interpretar y resolver un caso concreto.

En relación a ello, el Artículo 10 del Código de Trabajo, determina: “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.” Ese precepto legal contiene una clara inspiración protectora del trabajador.

Asimismo, con el objeto de interpretar el derecho del trabajo en la resolución de casos concretos, el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”



La disposición contenida en la norma citada contiene la regla del indubio pro operario, la cual establece que en caso de duda se debe resolver en la forma más favorable para el trabajador; o bien, aplicarle la condición más beneficiosa.

La protección jurídica preferente para el trabajador que contiene el principio de tutelaridad, encuentra su fundamento en la desigualdad existente entre patrono y trabajador, tal y como se expuso con anterioridad. Es por esa razón que no se considera violentado el principio de igualdad constitucional; puesto que éste refiere que ante situaciones iguales en circunstancias iguales, se debe dar un trato igualitario; lo cual no ocurre dentro de una relación laboral.

El autor César Franco, al referirse a la desigualdad entre patrono y trabajador y el principio de igualdad, expresa que: “Esta protección jurídica preferente será la que busque fortalecer el principio de igualdad evidentemente diezmado en la relación de trabajo. Resumidamente, puede decirse que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente débil de la relación laboral.”⁸

Queda demostrado que el principio de igualdad constitucional no es violentado al otorgar al trabajador una protección jurídica preferente; sino al contrario, se busca equiparar una desigualdad económica evidente entre patrono y trabajador.

⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 49

2.3.2. Garantías sociales mínimas

Una garantía es un respaldo para una persona, una seguridad en cuanto a que sus derechos no serán vulnerados. Al considerar que el derecho del trabajo contiene garantías mínimas sociales para el trabajador, éste puede tener la certeza que obtendrá y gozará de los derechos y privilegios contemplados en la ley.

El Código de Trabajo en la literal b) del cuarto considerando, determina: “El Derecho del Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste 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.” Esas garantías mínimas que establece la norma legal citada, contienen dos características esenciales, siendo éstas:

- a) La irrenunciabilidad de derechos para el trabajador.

- b) La evolución de las garantías mínimas.

La irrenunciabilidad de derechos es únicamente para el trabajador, siendo nula toda disposición que establezca lo contrario. El Artículo 12 del Código de Trabajo, regula: “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...”

La relacionada norma del Código de Trabajo, que también se encuentra contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, rechaza toda disminución a los derechos de los trabajadores, aunque se encuentre establecida en el contrato de trabajo que se supone tiene el consentimiento del trabajador, pues se encuentra firmado por él. La irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, es considerado como un principio del derecho del trabajo.

La evolución de las garantías mínimas, contiene un principio fundamental del derecho laboral, siendo éste el denominado principio evolutivo; que es la forma en que se desarrollan las garantías mínimas establecidas en la ley. Por ejemplo, los períodos pre y postnatal establecidos en el Artículo 152 del Código de Trabajo, son de 30 días anteriores al parto y de 54 días posteriores al mismo, siendo un total de 84 días; pero un patrono puede establecer en su reglamento interior de trabajo, que el período postnatal se extenderá hasta más del estipulado en la ley.

Esa es la forma en que opera este principio, pues deja la posibilidad de mejorar las condiciones laborales establecidas en la ley; nunca de disminuir las mismas, pues son una especie de derechos adquiridos del trabajador. De esa forma se permite flexibilizar las condiciones laborales de manera que las mismas se puedan aumentar, otorgando mejores beneficios a los trabajadores que los establecidos en la legislación laboral.

Tanto el principio de irrenunciabilidad como el evolutivo, deben aplicarse conjuntamente para robustecer y fortalecer las garantías sociales mínimas que contiene la legislación laboral. Estos principios son determinantes para conceder derechos al trabajador que son inherentes a él.

2.3.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Esta característica del derecho del trabajo se puede denominar como principio de aplicación forzosa. El Código de Trabajo, en la literal c) del cuarto considerando, determina: “El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común...”

La autonomía de la voluntad supone la libre disposición de las partes de pactar sus convenios en los términos que deseen; lo cual no puede ocurrir en el derecho laboral, pues éste debe enmarcarse dentro de las disposiciones estipuladas en la ley.

Esto se manifiesta principalmente en el contrato individual de trabajo, pues las partes se deben ajustar a los presupuestos generales de la legislación laboral; tales como pactar un salario que no sea inferior al mínimo de ley, una jornada de trabajo que no supere los límites legales, entre otras disposiciones.



El principio de aplicación forzosa del derecho del trabajo es una limitación al principio de la autonomía de la voluntad, una expresión del principio protectorio y tutelar de la legislación laboral; así como una forma de hacer positivo el derecho del trabajo.

2.3.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo

La realidad y la objetividad son características que no se pueden separar una de otra. El cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo, regula: “El Derecho del Trabajo es realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

Para entender una relación jurídica entre patrono y trabajador, es preciso comprender el contexto social y económico de ambos. El patrono posee los medios de producción, en tanto que el trabajador es parte del proceso productivo que genera ganancias al patrono.

El autor César Franco, explica que “el principio en materia, es de vital trascendencia para el Derecho Laboral, pues recoge los hechos concretos de la práctica social, con el fin de otorgar una solución justa a los conflictos laborales. El derecho del trabajo no se debe aplicar con el único objeto de conseguir soluciones legales a los problemas

de la sociedad, sino que debe aspirar a que dichas soluciones legales sean justas.”⁹(sic).

La consideración a que hace referencia la anterior cita, contiene un aporte valioso para la aplicación del derecho laboral; consistente en la aspiración de justicia social que deben tener las resoluciones de conflictos laborales, partiendo del realismo y objetividad con que se estudian los mismos, así como el contexto social que los genera.

2.3.5. Prevalencia del interés social

El Código de Trabajo no dispone de mayores argumentos para referirse al interés social del derecho laboral, pues en la literal e) del cuarto considerando, establece: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Evidentemente, el derecho del trabajo posee un interés social, por lo que la norma jurídica citada debe analizarse desde un punto de vista generalizado y no particular. La aspiración de un beneficio social es una característica esencial del derecho laboral, por lo que su aplicación no debe prestarse a intereses particulares.

La prevalencia del interés social es una característica que encierra las aspiraciones de la mayoría de la población, conformada por la clase trabajadora.

⁹ *Ibid.* Pág. 56

2.3.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático

El inciso f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, regula: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos...”

Esta disposición del Código de Trabajo es la que vislumbra el panorama completo del derecho del trabajo, pues al tomar en cuenta que la gran masa de la sociedad está en condiciones de asalariados y la menor cantidad son los que poseen los medios productivos; busca dignificar el trabajo que cada persona realiza a través de una retribución justa y equitativa. “La dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos a los trabajadores.”¹⁰

Lo anterior se refiere a que en cuanto se dignifique económica y moralmente a los trabajadores, en su doble calidad de persona y trabajador, se obtendrá una sociedad libre, igualitaria y fraterna; es una forma de conciliar los intereses entre los elementos de la producción, el capital y el trabajo.

¹⁰ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.** Pág. 19

2.4. Principios dogmáticos del derecho del trabajo

Comúnmente se habla de que los principios dogmáticos del derecho del trabajo son los que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente porque están dentro de la parte dogmática de la misma. Esta suposición genera imprecisión al definir un principio dogmático, por lo que hay que definir en primer término el concepto dogma.

Un dogma se define como: "Una proposición que se asienta por firme y cierta y como principio de una ciencia."¹¹

En consecuencia, un principio dogmático del derecho del trabajo es aquella proposición que describe el sustento filosófico del mismo, la aspiración suprema del derecho laboral, con el fin de lograr una sociedad justa. De esa cuenta, se pueden clasificar como principios dogmáticos del derecho del trabajo, los siguientes:

- a) El derecho al trabajo.
- b) El trabajo es una obligación social.
- c) La justicia social.

¹¹ Cabanellas Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo I. Pág. 269



Todos ellos se encuentran establecidos en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Esta disposición constitucional expresa el dogma principal del derecho del trabajo, la justicia social, la cual se obtiene mediante la aplicación correcta e indiscriminada de la normativa laboral.

2.4.1. El derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho a trabajar, así como elegir libremente a qué actividad se dedicará, ya sea intelectual, material o mixta. El derecho laboral aspira a que no se prohíba a ninguna persona este derecho.

Sobre el derecho al trabajo, el Artículo 6 del Código de Trabajo, determina: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada con motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.”

Importante la forma en que la norma citada desarrolla el derecho al trabajo contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala; pues

taxativamente prohíbe limitar a una persona sus campos de acción laboral, lo que permitirá una sociedad con más oportunidades de trabajo.

2.4.2. El trabajo como una obligación social

El trabajo es el medio para obtener los medios necesarios de subsistencia, para una persona y la familia de ella; por lo que se deduce lógicamente que si una persona no trabaja, no tiene con que alimentarse y subsistir.

Una sociedad trabajadora es una sociedad productiva, por tanto tiene más oportunidades de desarrollo. Por ello la Constitución Política de la República de Guatemala instituye la obligación social de trabajar, porque cada persona en lo particular, aporta con su trabajo al crecimiento económico y social de la colectividad.

2.4.3. La justicia social

Como anoté con anterioridad, la justicia social es la aspiración suprema del derecho del trabajo. La justicia social se puede definir como la: "Tendencia doctrinaria y práctica en política, sociología y derecho del trabajo de protección a los económicamente débiles."¹²

¹² Goldstein, Mabel. **Ob. Cit.** Pág. 343



Se presenta una definición corta que posee una gran extensión, pues los económicamente débiles que buscan justicia social, constituyen la mayoría de la población; y quienes poseen los medios de producción son minoría entre las masas.

En los diferentes regímenes y sistemas económicos y políticos, la justicia social atiende a las necesidades básicas de la gran masa de la sociedad constituida por la clase obrera. El comunismo, socialismo y hasta el liberalismo, han utilizado a la justicia social como bandera en la lucha por atraer la atención de los electores, quienes son los destinatarios de la misma.

La aplicación del derecho del trabajo conlleva la protección de los derechos de la clase trabajadora, la cual es evidentemente mayoritaria; por lo que si la mayor cantidad de la sociedad es respetada en los derechos que le proporcionan sus medios de subsistencia, esta sociedad será justa.

Si se respetan los derechos de la clase trabajadora, la justicia social dejaría de ser una utopía para convertirse en una realidad.





CAPÍTULO III

3. Las obligaciones laborales

La relación entre patrono y trabajador es de naturaleza sinalagmática, lo que quiere decir que ambos están obligados recíprocamente; como consecuencia, las dos partes gozan de determinados derechos y obligaciones. El Código de Trabajo contiene obligaciones de hacer y no hacer, pues establece obligaciones y prohibiciones, tanto para patrono como para trabajador.

En este capítulo se analizará fundamentalmente el vínculo entre las partes de la relación laboral, el origen de la misma; puntualizando en la obligación del patrono de pagar al trabajador las prestaciones laborales.

3.1. Definición de obligación

El concepto de obligación se define como: "Vínculo jurídico por el cual una o varias personas determinadas están obligadas a dar, hacer o no hacer algo respecto de otra u otras personas, en virtud de un contrato, cuasicontrato, hechos ilícitos o la ley."¹³

Enfocando la definición citada a una relación laboral, se define a ésta como el vínculo jurídico existe entre dos personas, una llamada patrono y la otra llamada trabajador.

¹³ *Ibid.* Pág. 394



La obligación laboral se puede diferenciar de una obligación dentro de cualquier rama del derecho, fundamentalmente porque dentro del derecho civil y el derecho mercantil, una persona se obliga frente a otra a una prestación consistente en dar, hacer o no hacer determinada cosa; lo cual no ocurre dentro del derecho laboral, pues como quedó anotado, las dos partes de la relación laboral deben hacer y no hacer algo frente a la otra, de forma recíproca.

El patrono tiene la obligación de pagar el salario al trabajador, pero está obligado, por citar un ejemplo, a abstenerse de influir en sus decisiones políticas o religiosas; el trabajador en cambio, está obligado a desempeñar el trabajo contratado bajo la dirección inmediata o delegada del patrono, teniendo prohibido abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono, entre otras.

Las consecuencias jurídicas que se desprenden del incumplimiento de las obligaciones laborales se limitan en el Artículo 24 del Código de Trabajo, el cual establece: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.”

Lo anterior ilustra de forma clara la relación jurídica especial que existe entre el patrono y el trabajador; lo que hace especial el estudio del derecho del trabajo en la materia del vínculo obligacional entre las partes de la relación laboral.

3.2. Surgimiento de las obligaciones laborales

Toda obligación laboral se fundamenta en el contrato individual de trabajo, el cual se perfecciona por la relación laboral, lo que sugiere un estudio diferenciado entre ambas instituciones.

El contrato individual de trabajo contiene el vínculo entre el patrono y trabajador, establece los derechos y obligaciones a que se sujetan ambas partes; razonamiento que genera la premisa que relaciona el surgimiento de una obligación patronal con la suscripción del contrato de trabajo.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo...”. Esta norma citada, presume la existencia en primer término de la relación de trabajo, la que determina en concreto el surgimiento del contrato individual de trabajo.

La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo están ligados íntimamente, pues se conjugan con el objeto de determinar el surgimiento de la obligación laboral; ambas son las fuentes de las obligaciones recíprocas entre patrono y trabajador.

Toda prestación de servicios o ejecución de una obra, desde el momento en que se inicia con la relación laboral; se regirá en todo momento por las leyes y principios propios del derecho del trabajo.

3.3. La relación laboral

La relación laboral es el vínculo jurídico que une al patrono con el trabajador, que se regula por medio de un contrato individual de trabajo. Sin embargo, el contrato individual de trabajo se perfecciona por medio de la relación de trabajo, que según el Artículo 19 del Código de Trabajo se define de la siguiente manera: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...". Basta con que el trabajador, en virtud de una subordinación con el patrono, inicie el trabajo bajo la dirección inmediata o delegada de éste.

La relación de trabajo perfecciona al contrato individual de trabajo, siendo estos el génesis de la relación laboral, como se mencionó con anterioridad.

Los sujetos de la relación laboral son únicamente el patrono y el trabajador, definido el primero como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, en virtud de un contrato laboral; el trabajador es una persona individual que presta su fuerza productiva en favor de un patrono, con el objeto de obtener una remuneración económica, vinculado a éste por un contrato individual de trabajo.

El patrono se puede valer de trabajadores de confianza, quienes no tienen la calidad de patronos, pues únicamente realizan funciones de dirección o administración en



beneficio de los intereses del patrono, por lo que no son parte en una relación obrero patronal.

3.4. El contrato individual de trabajo

Un contrato es un vínculo existente entre dos o más personas, un acuerdo de voluntades, mediante el que convienen en crear, modificar o bien, extinguir una relación jurídica. El vínculo existente es de carácter jurídico, pues establece el nacimiento de una obligación.

La contratación laboral dista mucho de la contratación civil y mercantil, particularmente en la limitación a la autonomía de la voluntad en el campo laboral; ya que ésta es un principio en la contratación dentro del ámbito privado. Por otra parte, la contratación laboral tiene diversa regulación atendiendo a la cantidad de relaciones laborales que establece, pudiendo ser individual o colectiva. En el primer caso, se perfecciona una relación particular entre un patrono y un trabajador; siendo en el segundo caso varias relaciones laborales las que se establecen en el contrato. En este trabajo se analizará con exclusividad el contrato individual de trabajo.

El contrato individual de trabajo se encuentra definido en el Artículo 18 del Código de Trabajo de la siguiente forma: "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...”

Del contenido del artículo citado, se pueden desprender los elementos del contrato individual de trabajo, siendo estos los siguientes:

- a) El vínculo económico jurídico.
- b) La prestación del servicio o la ejecución de la obra de forma personal.
- c) La dependencia continuada.
- d) La dirección inmediata o delegada.
- e) La retribución de cualquier clase o forma.

Se dice que el vínculo que une al patrono con el trabajador en virtud del contrato individual de trabajo es de carácter económico jurídico, debido a que del mismo se desprenden consecuencias, tanto económicas como jurídicas. Las consecuencias económicas se traducen en el beneficio económico o lucrativo que obtiene el patrono con la prestación de un servicio o la ejecución de una obra en su favor, así como la retribución que éste debe otorgar al trabajador, de cualquier clase o forma, siendo siempre una prestación apreciable en dinero. Las consecuencias jurídicas del contrato individual de trabajo son los derechos y obligaciones que se desprenden de la relación

laboral en él pactados, para el patrono y trabajador, teniendo frente a su incumplimiento efectos jurídicos diversos.

La prestación del servicio o la ejecución de una obra es siempre en beneficio de un patrono, por parte del trabajador, la cual debe ser personal; es decir, no se puede prestar el trabajo a un patrono por medio de terceras personas, pues en este caso es una intermediación laboral, subcontratación o tercerización de los servicios, fenómenos que no son objeto del presente estudio.

La continuidad es una condición esencial de la contratación laboral, materializada por la vigencia indeterminada del contrato individual de trabajo. La dependencia continuada o subordinación laboral, han sido objeto de estudio y análisis por la Corte de Constitucionalidad, siendo varios los elementos a tener en cuenta para determinar si existe subordinación en una relación laboral. En un sentido amplio, la subordinación se enmarca dentro de los límites e instrucciones reglamentarias y disciplinarias que impone el patrono como condiciones en la prestación del trabajo.

La dirección inmediata es aquella en la cual el trabajo se presta bajo las órdenes e instrucciones directas del patrono; una dirección delegada ocurre cuando el patrono no da instrucciones directas al trabajador, delegando en sus trabajadores de confianza las instrucciones y la dirección del trabajo.

La retribución es el motivo por el que el trabajador presta su fuerza productiva en favor del patrono, pues éste trabaja con el fin de obtener el pago de su salario, su

medio de subsistencia. No hay prestación de servicios sin la fijación de una retribución o salario para el trabajador, el cual debe ser pactado dentro del límite establecido en la ley para el salario mínimo.

3.5. Clasificación de los contratos de trabajo

El contrato individual de trabajo es en principio indivisible, un todo dentro del cual se configura una relación de trabajo. No obstante, puede clasificarse de varias formas atendiendo a la forma en que se suscriba, así como a su género, dependiendo en este caso de su permanencia en el tiempo.

3.5.1. Por su forma

Según la forma en que se suscriba un contrato individual de trabajo, puede ser verbal o escrito.

El contrato individual de trabajo, como regla general, debe constar por escrito, pudiendo ser verbal en los casos establecidos en el Artículo 27 del Código de Trabajo, que determina: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;



c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada...”.

Estos casos son en definitiva únicos para poder establecer un contrato individual de trabajo de forma verbal, siendo en cualquier otro caso obligatorio hacerlo por escrito; tal como lo regula el Artículo 28 del Código de Trabajo. El mismo fundamento legal establece que el contrato individual de trabajo escrito debe extenderse en tres ejemplares, uno para cada parte de la relación laboral y el restante se debe hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, ahora denominado Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.5.2. Por su género

El contrato individual de trabajo, según su género, puede ser suscrito por tiempo indefinido, a plazo fijo o por obra determinada.

Todo contrato individual de trabajo en que no se expresa duración o fecha para su terminación, se considera suscrito por tiempo indefinido. El Artículo 26 del Código de Trabajo preceptúa que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario...”. Esta norma legal sustenta el elemento de continuidad en un contrato individual de trabajo.

Cuando se determina fecha para la terminación de un contrato individual de trabajo, es un contrato a plazo fijo; normalmente ocurre cuando se solicita un trabajador para proyectos, consultorías, trabajos de campo, entre otras labores que por su naturaleza son limitadas en el tiempo y no permanentes.

3.6. Las prestaciones laborales

En el campo de análisis de este trabajo, es un pilar fundamental el estudio de las prestaciones laborales, pues éstas son todos los derechos o beneficios económicos y sociales que goza el trabajador, por la simple existencia de una relación laboral, las que por ningún motivo se deben vedar al trabajador, pues tienen la calidad de irrenunciables para éste.

Las prestaciones laborales son el conjunto de beneficios o incentivos de carácter económico y social que el patrono, por mandato de la ley, debe otorgar al trabajador, en virtud de un contrato individual de trabajo.

La principal característica de las prestaciones laborales es su carácter irrenunciable, pues todo derecho otorgado al trabajador goza de esa protección legal. Asimismo, en virtud del principio evolutivo descrito con anterioridad en este trabajo; se pueden aumentar esos beneficios que recibe el trabajador, pero en ningún caso se pueden disminuir, por su condición de derechos adquiridos por el trabajador y por ser garantías mínimas.



Las prestaciones laborales están establecidas en la ley, pero esto no quiere decir que el patrono no pueda otorgar otras que no se contemplen en la legislación.

Cuando defino a las prestaciones laborales como beneficios económicos, se entiende que en primer término se habla del salario, considerado como la prestación laboral por excelencia, pues es en primera instancia la razón por la que se presta el servicio o ejecuta la obra. Por otro lado, se pueden identificar otras prestaciones laborales de carácter económico, siendo las más importantes las que se mencionan a continuación:

- a) Aguinaldo, el cual es un salario adicional que el patrono debe pagar al trabajador por un año de servicios continuos; o bien, la parte proporcional del año.

- b) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, que se denomina popularmente como bono 14, consistente también en un salario adicional que el patrono debe pagar al trabajador en las mismas condiciones que se mencionan para el aguinaldo.

- c) Bonificación incentivo, que como su nombre lo indica, es un incentivo económico adicional al salario base del trabajador, que no debe ser menor a doscientos cincuenta quetzales. Su pago se efectúa conjuntamente con el salario pero no se utiliza para calcular el salario promedio del trabajador; lo que generalmente genera confusión en relación al concepto salario y las remuneraciones que lo integran.



- d) Horas extras, configuradas por el trabajo que supera el límite establecido en la ley para la jornada de trabajo. Éstas no se presumen con la relación laboral, se deben probar.

- e) Ventajas económicas, equivalentes al treinta por ciento del salario del trabajador, cuando éste recibe beneficios económicos adicionales a la ley en relación con los demás trabajadores.

- f) Vacaciones no gozadas, en el entendido que si un trabajador no goza de su período vacacional, se deben compensar en dinero.

Las prestaciones laborales de carácter social, son aquéllas que por su contenido constituyen un beneficio o incentivo no económico; tales como el derecho a gozar vacaciones remuneradas, la existencia de una jornada laboral razonable, el beneficio para las mujeres en estado de gravidez de gozar de los períodos pre y postnatal, así como el período de lactancia establecido en la ley.

Dentro de las prestaciones sociales, resulta interesante ver la regulación legal del descanso en el séptimo día a que todo trabajador tiene derecho luego de seis días de trabajo continuos, el cual se denomina descanso semanal. De igual forma la regulación de los días de asueto y feriados, que a manera de crítica puedo decir que son excesivos para una sociedad en vías de desarrollo. El descanso semanal se encuentra regulado en el Artículo 126 del Código de Trabajo y los días de asueto en el Artículo 127 del mismo cuerpo legal.



Las prestaciones laborales también son un beneficio para el patrono, pues se traducen en mayor productividad en su empresa por la motivación que éstas deben dar al trabajador.

3.7. Terminación de la relación laboral

Así como la relación laboral se manifiesta por la existencia de un contrato individual de trabajo, finaliza por la terminación del mismo. La terminación del contrato individual de trabajo puede atender a varios motivos, los cuales se analizarán a continuación.

3.7.1. Por mutuo acuerdo

El contrato individual de trabajo termina por mutuo acuerdo, cuando las partes, patrono y trabajador, han decidido por convenir a sus intereses la terminación de la relación laboral.

Deducciones lógicas se desprenden de este supuesto de terminación del contrato individual de trabajo, con el fin de puntualizar las formas en que finaliza por mutua conveniencia dicho vínculo legal, pudiendo ser dos los motivos esenciales, la suscripción del contrato por plazo fijo y por obra determinada.

El primer motivo lógico se deduce de la suscripción de un contrato individual de trabajo a plazo fijo. En este contrato, patrono y trabajador convienen en una relación laboral que ambos saben y pactan para una fecha específica su terminación. Puede



que el plazo por el que se suscribió el contrato sea prorrogado, pero desde el inicio, las partes tienen la certeza del momento en que terminará su vinculación económica jurídica.

Por otra parte, el segundo motivo de terminación del contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo, ocurre cuando se suscribe para obra determinada. En el contrato individual de trabajo por obra determinada, las partes de la relación laboral tienen la certeza y saben con precisión, que su relación laboral finalizará el día en que se entregue la obra. Ambas partes saben que al momento de la entrega de la obra juntamente con el pago de la remuneración, el contrato individual de trabajo quedará extinguido.

3.7.2. Por voluntad de una de las partes

Una de las partes de la relación laboral puede poner fin al contrato individual de trabajo en cualquier momento; observando en todo caso las reglas para poder desvincularse de la relación laboral sin incurrir en responsabilidad alguna.

Antes de analizar por separado los efectos jurídicos de la terminación unilateral de la relación laboral, es preciso hacer mención del período de prueba, el cual según el Artículo 81 del Código de Trabajo se reputa en todos los casos de dos meses, salvo que se pacte expresamente un plazo menor. Tanto patrono como trabajador pueden poner fin a la relación laboral dentro del referido período de prueba; sin que por ello incurran en responsabilidad alguna. Una vez finalizado el período de prueba, si una de



las partes quiere poner fin a la relación laboral, debe observar las normas que a continuación se detallan.

Si el patrono quiere poner fin a la relación laboral sin que medie causa justificada para hacerlo, debe pagar en concepto de indemnización por tiempo servido, un mes de salario por cada año de servicios continuos, pero si el trabajador no ha llegado a cumplir el año de prestación de servicios, ésta se debe pagar proporcional al plazo trabajado. El fundamento de la indemnización por tiempo servido a causa de un despido directo e injustificado, así como las reglas para el pago y cálculo de la misma, se encuentra en el Artículo 82 del Código de Trabajo.

El trabajador, una vez finalizado el período de prueba, no puede poner fin a la relación laboral injustificadamente si no da el denominado aviso previo al patrono; el cual debe observar las reglas que establece el Artículo 83 del Código de Trabajo, siendo éstas las siguientes:

- a) Antes de cumplir seis meses de servicios continuos, el aviso previo se debe dar con una semana de anticipación.
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero sin cumplir un año, con diez días de anticipación.
- c) Cumplido un año de servicios continuos pero no más de cinco, se debe dar el aviso previo al patrono con dos semanas de anticipación.



d) Si el trabajador ha cumplido cinco años continuos de servicios, debe dar con un mes de anticipación el aviso previo a su patrono.

El aviso previo que el trabajador debe dar al patrono se sustenta en el perjuicio que se puede ocasionar al patrono con el abandono de labores del trabajador; pues el patrono debe preparar con tiempo la búsqueda de la persona que remplazará en su puesto al trabajador que está renunciando.

3.7.3. Por causa imputable a una de las partes

Cuando se establece una causa imputable a una de las partes, existe una causa justificada para que patrono o trabajador pongan fin a la relación laboral sin responsabilidad de su parte; es decir, sin que exista la obligación del patrono de pagar la indemnización por tiempo servido, en el caso que la causa sea imputable al trabajador y, por parte de éste, de dar el aviso previo cuando la causa sea acreditada al patrono.

El patrono puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, siempre que el trabajador incumpla en términos generales con sus obligaciones y prohibiciones; especialmente cuanto incurra en una de las causales establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. La principal consecuencia jurídica de este supuesto, además de la extinción de la relación laboral, es la dispensa al patrono del pago de una indemnización por tiempo servido. En este caso, el patrono debe probar la



procedencia del despido justificado, en caso que el trabajador materialice su derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de justicia. Este constituye el origen de la mayoría de conflictos laborales.

En el caso del trabajador, éste puede finalizar la relación laboral sin incurrir en responsabilidad de su parte, si el patrono incurre en una de las causales de despido indirecto establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo. Su efecto principal es la liberación al trabajador de dar al patrono el aviso previo, además de la obligación del patrono de pagar la indemnización por tiempo servido.

3.7.4. Por disposición de la ley

El contrato individual de trabajo termina por disposición de la ley, según lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, el cual establece los siguientes casos:

- a) La muerte del trabajador, caso en el que los herederos del trabajador fallecido tienen el derecho a reclamar las prestaciones laborales que al momento de su muerte pudieran corresponderle.
- b) La fuerza mayor o el caso fortuito, que hagan imposible la continuación de la prestación de los servicios y el pago de las remuneraciones.
- c) La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa.

d) La incapacidad o la muerte del patrono.

Las últimas tres causas relacionadas, ocurren cuando ellas produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de ambas partes de continuar cumpliendo el contrato laboral.

3.8. Los créditos laborales

En el apartado anterior se describieron las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho en virtud de la existencia de una relación laboral con determinado patrono. ¿Pero qué sucede si el patrono incumple con el pago de las prestaciones laborales del trabajador?

La pregunta anterior resulta interesante, pues evidentemente existe una deuda del patrono para con el trabajador, por lo que el patrono sería deudor de éste.

Un crédito se puede definir como: "Deuda que una persona tiene a su favor que puede nacer, no sólo del préstamo, sino también de otras causas como de una donación, de un legado, de una partición, de una venta."¹⁴

De la definición anterior, se deduce que un crédito laboral es la deuda que el trabajador tiene a su favor, en virtud del incumplimiento en el pago de sus

¹⁴ *Ibid.* Pág. 178



prestaciones laborales por parte del patrono. En síntesis, los créditos laborales son todas las remuneraciones adeudadas al trabajador por parte de su patrono.

3.9. Exigibilidad de los créditos laborales

En cualquier otro ámbito del derecho, los créditos se cobran por medio de un proceso de ejecución.

Para cobrar un crédito laboral, previamente se debe determinar la procedencia de éste, obviamente por medio de un proceso de conocimiento. Para ello, el Código de Trabajo regula el juicio ordinario laboral, el cual es el medio legal para poder determinar la existencia de un crédito laboral.

Posteriormente y determinada la obligación del patrono de pagar al trabajador sus créditos laborales, proceden dos vías; siendo la primera el pago voluntario que realiza el patrono al trabajador y el segundo, el procedimiento de ejecución establecido en el Código de Trabajo.

En resumen, la exigibilidad de los créditos laborales está condicionada al proceso de cognición establecido en la ley para determinar los mismos; ejecutando su pago de forma voluntaria o judicial.

Lo anterior no excluye la posibilidad que el trabajador pueda conciliar con el patrono la deuda que éste tenga con él; es decir, el patrono puede reconocer que le adeuda al



trabajador cierta cantidad de dinero en concepto de prestaciones laborales, lo cual a su vez, puede ocurrir de dos formas.

La primera forma extrajudicial o conciliatoria que puede existir entre patrono y trabajador, tiene lugar cuando entre ellos, sin la intervención de terceras personas, se ponen de acuerdo en la forma en que se cancelarán los créditos laborales.

La segunda forma consiste en la intervención de un inspector de trabajo, funcionario que velará por una amigable composición entre las partes en conflicto, verificando que no se violen los derechos del trabajador. Ante dicho funcionario, patrono y trabajador suscriben un convenio respecto a los créditos laborales.

Así pues, la exigibilidad de los créditos laborales puede ser conciliatoria o judicial, dependiendo de ante qué funcionario se realice el reconocimiento y pago de los mismos.

3.10. Extinción de los créditos laborales

Como toda obligación, los créditos laborales se extinguen normalmente por medio del pago. De forma anormal, una obligación se puede extinguir de varias maneras, pero se abordará únicamente la institución de la denominada prescripción negativa o liberatoria; pues es parte medular del objeto de estudio en el presente trabajo y es la única forma anormal de extinguir un crédito laboral, según el Código de Trabajo.



En relación al pago, como forma normal de extinguir los créditos laborales del trabajador, cabe mencionar que éste debe efectuarse de forma íntegra, sin menoscabar los derechos y garantías mínimas del trabajador.

Por ello es recomendable para el patrono que al momento de extender un finiquito laboral y antes que el trabajador lo firme; se revise minuciosamente el detalle de cada uno de los montos adeudados al trabajador en concepto de prestaciones laborales, para evitar futuras controversias en cuanto a su cálculo.

Por otra parte, el pago puede efectuarse, como se mencionó anteriormente, a través de las formas judiciales y extrajudiciales, así como por medio de terceros amigables componedores, en el caso de una conciliación ante una autoridad de trabajo.

3.10.1. La prescripción extintiva de créditos laborales

La prescripción es un medio para adquirir derechos o liberarse de obligaciones, por medio del transcurso del tiempo determinado en la ley. La primera se denomina prescripción positiva o adquisitiva, la segunda es llamada extintiva o liberatoria.

La prescripción que interesa en este estudio es la extintiva o liberatoria, pues es el medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo establecido en la ley. "Sin embargo, en el Derecho del Trabajo, la prescripción es siempre extintiva y la podemos definir como aquella que implica la pérdida de derechos, por no ejercitarse



por el titular de los mismos, durante el tiempo señalado por la ley.”¹⁵ De aquí se deduce que en materia laboral, sólo existe la prescripción extintiva.

De la prescripción se deducen dos aspectos a tomar en cuenta como presupuestos para que se pueda hablar de prescripción de derechos; tales como la existencia de un derecho que debe ejercitarse, así como la estipulación de un plazo legal para efectuar el cobro del mismo.

En el tema concreto, el trabajador puede perder sus créditos laborales si no reclama el pago de los mismos dentro del plazo establecido en la ley para tal efecto. Como consecuencia, el patrono se puede liberar de la obligación de pagar al trabajador sus créditos laborales, si éste no los reclama en el plazo legal.

El Artículo 258 del Código de Trabajo, define la prescripción de la siguiente forma: “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.” La definición que utiliza el Código de Trabajo no dista de la utilizada por la doctrina laboral.

La prescripción extintiva es una disposición de carácter sustantivo que se materializa por medio de los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo, sin perjuicio de otras formas extintivas de acciones como la caducidad, por citar un ejemplo.

¹⁵ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 308



3.10.2. Regulación legal de la prescripción en Guatemala

La prescripción en materia laboral, se encuentra dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco en el Código de Trabajo, desde el Artículo 258 hasta el Artículo 268.

Dentro de la regulación legal de la prescripción en materia laboral guatemalteca, se identifican plazos especiales y generales para que se verifique la extinción de una obligación laboral o pérdida de un derecho.

Los casos especiales del plazo para la prescripción se encuentran desde el Artículo 259 hasta el 263 del Código de Trabajo; siendo estos los que se enumeran a continuación:

- a) El derecho del patrono para un despido justificado del trabajador, prescribe en 20 días.
- b) El derecho del trabajador para reclamar el despido directo e injustificado, prescribe en 30 días.
- c) La facultad del trabajador para dar por terminado su contrato sin responsabilidad en caso de despido indirecto, prescribe en 20 días.
- d) La facultad del patrono de despedir al trabajador que se retire injustificadamente de su puesto, prescribe en 30 días.



El Artículo 263 del Código de Trabajo, establece: “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses.” Por otra parte, el Artículo 264 del mismo cuerpo legal citado, regula: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años.”

Los dos preceptos legales citados se refieren a los casos generales para la prescripción, relativos a los derechos otorgados por disposiciones que no se encuentran en el Código de Trabajo sino en disposiciones especiales.

Se puede deducir de la redacción del Artículo 264 del Código de Trabajo antes citado, que los créditos laborales prescriben en el plazo de dos años; salvo el caso de lo adeudado al trabajador en concepto de indemnización por despido directo e injustificado, que tiene un plazo especial de 30 días.

El tiempo establecido para la prescripción, según el Artículo 265 del Código de Trabajo, no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras estos no tengan representante legal, que responderá por los daños y perjuicios que por el transcurrir del tiempo le causen a sus representados.



Asimismo, el término de la prescripción se puede interrumpir, según el Artículo 266 del Código de Trabajo, ya sea por demanda o gestión realizada ante autoridad competente, por el hecho del reconocimiento del derecho en favor de la persona en contra de quien transcurre la prescripción, así como por causa de fuerza mayor o por caso fortuito debidamente comprobado.

La prescripción se puede interrumpir, lo cual tiene por efecto inutilizar el tiempo corrido antes que se consume el establecido para la extinción de la obligación o la pérdida del derecho; según lo establece el Artículo 268 del Código de Trabajo.

3.11. El beneficio del patrono ante los créditos laborales

Un hecho indudable es el lucro y beneficio que le genera al patrono la omisión en el pago a sus trabajadores de las prestaciones laborales que a estos les corresponden. Si un patrono omite el pago de ciertas prestaciones laborales, las ganancias que acumula se acrecientan en detrimento del bienestar económico del trabajador.

Se puede catalogar como un aprovechamiento indebido de recursos que no le pertenecen; pues en teoría, son propiedad del trabajador que se ha hecho acreedor de ellos con los frutos de su trabajo.

Cuando una persona incumple con el pago corriente en sus obligaciones civiles o mercantiles, generalmente recaerá en mora y acumulará intereses. Ante ello surgen varias interrogantes: ¿El patrono genera ganancias por el incumplimiento en el pago a



pagadas a los trabajadores le generan ganancias al patrono, pueden establecerse consecuencias jurídicas? ¿Los créditos laborales podrían generar intereses para el patrono en beneficio del trabajador, que es el acreedor en esta obligación?

Evidentemente todas estas preguntas planteadas generan una respuesta afirmativa, que se deja a manera de reflexión sobre la realidad social guatemalteca y que puede ser objeto de estudios posteriores a este trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador

La extinción de los créditos laborales del trabajador, como se analizó en el capítulo anterior, puede ser por medio del transcurso de determinado tiempo establecido en la ley. El Código de Trabajo es preciso en cuanto a la regulación legal de la prescripción extintiva o liberatoria.

Las prestaciones laborales irrenunciables, según el Artículo 264 del Código de Trabajo, prescriben en el término de dos años, ya que son derechos otorgados y reconocidos por la legislación laboral guatemalteca. Se tiene certeza jurídica en cuanto al plazo para que se extinga un crédito laboral, pero resulta conveniente saber en qué momento inicia a contar dicho término legal.

Un trabajador presta sus servicios a una patrono durante 10 años continuos y resulta que durante ese tiempo nunca le pagó al trabajador sus prestaciones laborales, únicamente cumplía con pagarle su salario mensual. En observancia de lo preceptuado en el Código de Trabajo, el trabajador sólo podría reclamar el pago de los créditos laborales de los últimos dos años, pues ese es el plazo en que estos prescriben. De esa cuenta el trabajador perdería ocho años de créditos laborales, los cuales se extinguieron por haber operado la prescripción de pleno derecho, ya que el



trabajador en ningún momento reclamó dicha deuda; es decir, nunca interrumpió el término de la prescripción.

Del caso planteado como ejemplo, se observa la inacción del trabajador como sujeto activo para reclamar sus créditos laborales, por lo que es pertinente el planteamiento de la siguiente pregunta: ¿Puede el trabajador reclamar sus créditos laborales mientras está vigente la relación de trabajo?

En efecto, nada le impide hacerlo, pero al reclamar sus derechos puede ser objeto de represalias por parte del patrono, por lo que ante el inminente temor a perder su fuente de sustento, la mayoría de trabajadores omiten accionar contra su patrono mientras exista una relación laboral.

En virtud de los razonamientos anteriores, la Corte de Constitucionalidad ha formado jurisprudencia constitucional al respecto, denominada por los litigantes del ramo laboral como dispensa de la prescripción en favor del trabajador, que es el objeto central de estudio de este trabajo.

4.1. La jurisprudencia

La jurisprudencia constituye una fuente formal del derecho, ya que contiene la interpretación de los órganos competentes sobre todo tipo de normas jurídicas. El criterio de los órganos jurisdiccionales se manifiesta a través de una cantidad



reiterada de resoluciones en un mismo sentido, basándose en estudios jurídicos y doctrinarios que manifiestan el parecer de determinado órgano jurisdiccional.

Se puede definir a la jurisprudencia como el conjunto de fallos uniformes de los órganos jurisdiccionales para la interpretación y aplicación de la ley, surge de las sentencias dictadas por los tribunales de justicia.

El Artículo 627 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece la jurisprudencia de la siguiente forma: "...si se alegare infracción de doctrina legal, debe citarse, por lo menos cinco fallos uniformes del Tribunal de Casación que enuncien un mismo criterio en casos similares y no ininterrumpidos por otro en contrario..."

El Tribunal de Casación es una instancia extraordinaria a cargo de la Corte Suprema de Justicia, el cual no tiene ámbito de procedencia legal en materia laboral, pues no existe una cámara laboral dentro de dicha Corte. Por la razón anterior es que los únicos casos de doctrina legal que se invocan en materia de derecho del trabajo es la emanada por la Corte de Constitucionalidad, por medio de las sentencias en apelación de acciones de amparo que ésta dicta.

El fundamento de la jurisprudencia en materia constitucional se encuentra contenido en el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, de la manera siguiente: "La interpretación de las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma



Corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido.”

Esta doctrina legal expresa el criterio del máximo tribunal en materia constitucional y todo el ordenamiento jurídico guatemalteco en general; por lo que al invocarse, debe respetarse por parte de todos los tribunales de justicia.

Se hace referencia a que la jurisprudencia es una fuente de derecho, no únicamente por lo expresado en este apartado, sino por lo establecido en el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, que se resume en que la jurisprudencia complementa a la ley como fuente de derecho.

4.2. La acción de amparo en el derecho laboral

El amparo es una garantía constitucional que protege a las personas por posibles amenazas a sus derechos que tanto la Constitución Política como las demás leyes del ordenamiento jurídico guatemalteco establece; o bien, restaura el imperio de los mismos cuando la violación ya hubiere ocurrido, según el Artículo 8 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. La acción de amparo es una de las garantías constitucionales que se establecen dentro de la parte práctica de la Constitución Política de la República de Guatemala con el fin de hacer proteger los derechos establecidos en su parte dogmática.

En todo proceso no habrá más de dos instancias, según lo regulado por el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por ese motivo se considera al recurso de casación como un medio de impugnación extraordinario.

En materia laboral es imposible que exista un recurso de casación, por los motivos a que me refiero previamente, por lo que posterior a finalizada la segunda instancia en el proceso laboral, los litigantes acostumbran interponer una acción constitucional de amparo, lo cual es motivo de polémica dentro del ámbito que apunto, por lo que me referiré en forma objetiva a dicha situación, comparando los distintos argumentos alegados por las partes.

En primer término, resulta evidente que la acción constitucional de amparo no es una instancia revisora de las decisiones judiciales, fundamentalmente por dos motivos. El primer motivo es porque la Constitución Política establece que únicamente existen dos instancias en todo proceso, siendo considerada la acción de amparo como una tercera instancia superior a la jurisdicción ordinaria. En segundo lugar, al considerar a la acción de amparo como una instancia revisora de las decisiones judiciales se está limitando la libertad para juzgar y promover la ejecución de lo juzgado al Organismo Judicial, función establecida exclusivamente para ese poder del Estado.

Como segundo término en contraposición a la anterior postura, se considera que es procedente en estos casos la acción de amparo, no con la naturaleza de una tercera instancia, sino por la causa de procedencia del mismo sustentada en el Artículo 8 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, que establece: "...No

hay ámbito que no sea susceptible de amparo y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.”

Al no haber ámbito que no sea materia de la acción de amparo, se incluye al derecho del trabajo en dicho campo de acción, no como una instancia revisora del fondo de la decisión judicial, sino como una revisión de posibles violaciones a los derechos que tanto la Constitución Política, como las demás leyes de Guatemala establezcan.

En un punto medio entre ambas posturas, la Corte de Constitucionalidad expresa su criterio argumentando que el amparo es un medio garante y protector de los derechos reconocidos a las personas en la Constitución Política y las leyes del Estado de Guatemala, por lo que opera en materia judicial como un contralor de las actuaciones o resoluciones de los órganos jurisdiccionales; enfatizando en que no sustituye a los mismos toda vez que no se evidencie una violación a dichos derechos.

El amparo no sustituye a la jurisdicción ordinaria, únicamente verifica que sus actuaciones se apeguen a los principios y derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico guatemalteco a las personas. De esa cuenta es que toda vez no se evidencie una violación a los derechos de las partes en un proceso laboral; la acción constitucional de amparo no tiene incidencia en el mismo, exceptuando el citado principio que expresa el ámbito extensivo e ilimitado del amparo. Lo anterior obedece a criterios de litigantes y de la Corte de Constitucionalidad.



4.3. La dispensa de la prescripción en favor del trabajador

La exigibilidad de los créditos laborales se encuentra sujeta a la acción que efectúe el trabajador para ello, pues ninguna otra persona sin la calidad de mandatario judicial, puede reclamar en nombre del trabajador los derechos que le pudieran corresponder.

La palabra dispensa es una “exención de una carga, formalidad o condición, otorgada a determinada persona por la ley o por decisión de una autoridad pública o de un particular.”¹⁶

La definición anterior hace viable entender que dispensar es sinónimo de liberar, por lo que decir dispensa de la prescripción en favor del trabajador genera conflicto en cuanto al alcance de dicho concepto.

Si se libera al trabajador de la prescripción, se entiende que éste puede reclamar sus créditos laborales en cualquier tiempo, lo que le da el carácter a sus prestaciones laborales de imprescriptibles, con plena vigencia en el tiempo. No obstante lo anterior, la dispensa de la prescripción para el trabajador no tiene ese carácter extensivo, pues su objeto es indicar en qué momento inicia el plazo para la extinción de los derechos laborales del trabajador. Desde el momento en que se libera al trabajador de reclamar sus créditos laborales durante la relación laboral, se determina el carácter tutelar que contiene la jurisprudencia objeto de estudio.

¹⁶ Goldstein, Mabel. **Ob. Cit.** Pág. 229



4.3.1. Definición

La dispensa de la prescripción en favor del trabajador consiste en la exención al trabajador de reclamar sus créditos laborales durante la vigencia de la relación laboral, iniciando a contar el plazo para la extinción de los mismos desde que el vínculo obrero patronal ha quedado extinguido. El objeto de esta institución es liberar al trabajador de la obligación de interrumpir el término de la prescripción mientras exista una relación de dependencia con el patrono que le adeuda.

Proteger al trabajador es el objeto de la dispensa de la prescripción, pues en una relación laboral se encuentra en desventaja con el patrono. Si el trabajador reclama a su patrono el pago de sus prestaciones laborales, puede ser despedido, perdiendo su trabajo y su medio de subsistencia.

4.3.2. Su falta de regulación

En este trabajo se hizo una descripción de la regulación legal sobre la prescripción extintiva contenida en el Código de Trabajo. La legislación laboral guatemalteca, se refiere a la prescripción extintiva en tres aspectos, iniciando con los plazos para que prescriba un derecho, siguiendo por los casos en que no cuenta el plazo para la extinción de derechos, finalizando con las formas de interrumpir la prescripción.

En términos generales, no se puede extinguir ningún derecho laboral para las personas menores de catorce años y los declarados en estado de interdicción, según

lo que regula el Artículo 265 del Código de Trabajo, siempre y cuando estas personas no tengan un representante legal que ejercite por ellos las acciones pertinentes.

Se puede afirmar, que mientras las personas a que se refiere el fundamento legal citado no tengan quién represente sus intereses en juicio o fuera de él, están dispensados de reclamar sus derechos. El Código de Trabajo no establece disposición legal alguna sobre los trabajadores que se encuentren en una relación de trabajo vigente, sólo en cuanto a los menores de catorce años y a los incapaces. Según su redacción, es una regulación legal limitada.

En términos precisos no existe fundamento legal que ampare al trabajador para reclamar sus créditos laborales mientras se encuentra vigente su relación laboral con quien le adeuda.

Un amplio sector en la doctrina sostiene el criterio que la institución de la prescripción extintiva, así como la caducidad, deben ser objeto de una regulación legal plena, minuciosa y extensiva, en aras de no dejar lagunas legales en tan especial rama de las ciencias jurídicas.

4.3.3. La dispensa de la prescripción como jurisprudencia constitucional

La dispensa de la prescripción en favor del trabajador no tiene una regulación legal plena, por lo que se deben aplicar otras fuentes del derecho para proteger los intereses del trabajador.



La jurisprudencia se aplica como fuente del derecho complementado a la ley para ese efecto, por lo que los litigantes del ramo laboral se deben auxiliar de la misma, invocándola para poder defender de mejor manera los intereses del trabajador a quien auxilian.

Jurisprudencia constitucional es la doctrina legal que sostiene o crea la Corte de Constitucionalidad, en el momento en que emite tres fallos consecutivos en un mismo sentido, en apelación de las sentencias de amparo que son de su conocimiento. Se puede decir que es el criterio del máximo tribunal constitucional sobre la interpretación y alcance de un precepto legal.

La dispensa de la prescripción para el trabajador únicamente existe como doctrina legal, pues se expuso anteriormente su falta de regulación legal. La Corte de Constitucionalidad ha conocido diversos casos en apelación de amparo, pero específicamente en cuanto a determinar la naturaleza del plazo para la prescripción existen ya tres fallos consecutivos en el mismo sentido. Los fallos son los siguientes:

- a) Sentencia de fecha 23 de octubre de 2008, dentro del expediente de apelación de amparo número 2150-2008.
- b) Sentencia de fecha 2 de marzo de 2010, dentro del expediente de apelación de amparo número 3108-2009.
- c) Sentencia de fecha 18 de octubre de 2011, dentro del expediente de apelación de



amparo número 1792-2011.

Todas las sentencias indicadas tenían como litigio principal, determinar si la prescripción extintiva se verificó o quedó sin consumarse el plazo legal para extinguir los derechos reclamados por los trabajadores.

Las consideraciones efectuadas por la Corte de Constitucionalidad son idénticas en los tres fallos, por lo que trataré de resumirlas.

La Corte de Constitucionalidad estima que no es viable una imprescriptibilidad de créditos laborales, pues considera que en seguimiento del ideal de la consecución de una justicia social, debe otorgarse seguridad jurídica a las partes dentro del conflicto laboral, lo cual se determina en la existencia de un plazo para que se extingan los derechos o las acciones que se originan como consecuencia de la relación laboral. El pensar en una imprescriptibilidad de créditos laborales queda descartado por la Corte de Constitucionalidad.

El máximo Tribunal Constitucional se refiere a la regulación legal de la prescripción en materia laboral, afirmando a manera de crítica que la misma debería contener más precisión en su contenido y redacción, debido a que el contenido de la prescripción extintiva del Código de Trabajo, así como en otros cuerpos normativos, crea confusión y genera diversidad de interpretaciones, hasta cierto punto antojadizas por quienes las efectúan; lo que puede derivar en perjuicios irreversibles para las partes de la relación laboral, especialmente para los trabajadores.



El principal punto de análisis estriba en determinar el momento en que inicia a correr el plazo para que se verifique una prescripción extintiva en beneficio del patrono y en perjuicio del trabajador. La Corte de Constitucionalidad indica que todo plazo prescriptorio inicia a contar desde que a quien corresponde ejercer el derecho se encuentra en la posibilidad plena de hacerlo; es decir, la prescripción comienza a correr en sus plazos desde que se puedan promover las acciones personales. De lo anterior surge un análisis de lo que ocurre en la práctica laboral y dentro de la naturaleza intrínseca de la relación de trabajo.

Resulta una situación complicada para un trabajador interrumpir el término de la prescripción con relación a sus prestaciones laborales no pagadas en su oportunidad; en un principio por el temor a las represalias que el patrono pudiera tomar contra él, seguido del riesgo al que se expondría el vínculo laboral.

Los estudios doctrinarios sobre el derecho del trabajo son unánimes en cuanto a considerar que durante una relación laboral, el obrero se encuentra con el temor de iniciar acciones, administrativas o judiciales, en contra de su patrono para evitar represalias que éste pudiera tomar. Por ello la Corte de Constitucionalidad refiere criterios interpretativos e incluso, estima necesarias reformas a la legislación, para que toda vez finalice la relación laboral, el trabajador pueda ejercer todas las acciones correspondientes a efecto de reclamar el pago de sus prestaciones laborales no pagadas en el tiempo que correspondían.



Si el plazo para la prescripción inicia a contarse desde la omisión del pago al trabajador, puede ser que ese crédito laboral se extinga durante la relación de trabajo. Por ese pensamiento es que anteriormente se expuso un ejemplo del trabajador que laboró diez años y nunca le pagaron sus prestaciones laborales irrenunciables; éste sólo podría reclamar los créditos laborales de los últimos dos años, pues los adeudados de los ocho años anteriores ya se habrían extinguido por transcurrir en demasía el plazo de dos años establecido en el Artículo 264 del Código de Trabajo.

En el ejemplo descrito se observa cómo en la práctica cotidiana de las relaciones laborales, un crédito laboral se puede extinguir durante la relación de trabajo.

Factores como el temor al despido y demás represalias del patrono, son los que influyen en el trabajador para desmotivarlo a demandar el pago de sus créditos laborales dentro de la relación laboral; por lo que en aplicación de los principios que inspiran al derecho del trabajo, no se puede iniciar un plazo prescriptorio durante la vigencia de la relación laboral, obviamente en beneficio del patrono.

Las consideraciones fundamentales de la Corte de Constitucionalidad encuentran su fundamento en el principio protectorio del derecho del trabajo, la tutelaridad al trabajador, las reglas del indubio pro operario que establece una interpretación favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación de las disposiciones legales relativas al trabajo.



La Corte de Constitucionalidad finaliza expresando que el plazo de la prescripción inicia a contar desde que la relación laboral se extinguió, específicamente el plazo de dos años establecido en el Artículo 264 del Código de Trabajo; tiempo prudencial para que el actor presente las acciones legales correspondientes para reclamar sus créditos laborales.

4.4. Alcances de la dispensa de la prescripción para el trabajador

El alcance de una institución, así como el de una norma jurídica, se mide en cuanto a los derechos a que se extiende, las relaciones jurídicas que afecta y en términos generales, el ámbito de aplicación en que se desarrollan.

En términos generales, si la dispensa de la prescripción se aplica correctamente, encierra toda prestación económica no pagada al trabajador, como el aguinaldo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, entre otras prestaciones laborales establecidas en la ley.

Específicamente se analizará el alcance de la dispensa de la prescripción sobre los salarios dejados de percibir, el reajuste salarial y el derecho a vacaciones no gozadas.

4.4.1. Los salarios dejados de percibir

El salario, como quedó explicado en el capítulo anterior, es una remuneración irrenunciable que constituye el fundamento de la prestación del trabajo.



En muchas ocasiones se omite el pago del salario por problemas económicos en un centro de producción determinado; pero en otras ocasiones se observa que la omisión del patrono para pagar el salario tiene su origen en una sanción que éste le impone al trabajador, deudas contraídas por el trabajador a favor del patrono, entre otros casos.

El Código de Trabajo establece diversidad de normas protectoras del salario, por lo que aplicando dichas normas en armonía con los principios del derecho del trabajo, la omisión en el pago del salario del trabajador se acumula.

La dispensa de la prescripción en favor del trabajador otorga la posibilidad al empleado de reclamar dicho crédito desde que el vínculo que lo unía a su patrono quedó extinguido.

4.4.2. El reajuste salarial

El salario, con excepción del régimen del trabajo especial de aprendizaje, debe sujetarse a un mínimo legal, lo que se denomina salario mínimo. El salario mínimo es fijado en Guatemala de forma periódica, por medio de la organización de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y la Comisión Nacional del Salario; quienes tienen la función especial de determinar un límite legal mínimo para el pago de la remuneración al trabajador.

La práctica laboral refleja que el salario mínimo no se paga en todo el territorio nacional, pues en algunos centros de trabajo se paga al trabajador menos que el



límite legal. Asimismo, muchos trabajadores no reclaman su derecho al pago de un salario mínimo por temor a perder su trabajo.

En aplicación de la dispensa de la prescripción, el trabajador puede reclamar dicho reajuste salarial al mínimo de ley, finalizada la relación de trabajo con su patrono; obteniendo de esa forma los recursos que no percibió en el momento que correspondían.

4.4.3. Las vacaciones no gozadas

Especial análisis es el que interviene al momento de determinar si la dispensa de la prescripción se extiende al derecho de gozar vacaciones y el pago de las no gozadas cuando finalizó la relación laboral.

El Artículo 136 del Código de Trabajo, establece: "...Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años."

La citada disposición del Código de Trabajo es taxativa en el entendido que no se pueden exigir más de cinco años de vacaciones no gozadas; por lo que la dispensa de la prescripción no puede aplicarse a este supuesto, pretendiendo el pago de un período mayor a esos cinco años.



No obstante lo anterior, cabe preguntarse si esa disposición aplica en los casos de simulación de contratos de trabajo, pues en este caso se puede ver que el trabajador no gozó nunca de un período vacacional, pues prácticamente trabajó bajo una contratación administrativa o mercantil.

En lo personal, considero que si un trabajador es afectado por una relación laboral simulada, la dispensa de la prescripción puede aplicarse extensivamente a todos los años de la relación laboral en cuanto a las vacaciones se refiere; es decir, si trabajó más de cinco años y nunca se le reconoció ningún derecho debido a la simulación de su relación laboral; puede reclamar y sería procedente conceder el pago de las vacaciones en toda la duración de su relación de trabajo, como una compensación al trabajo prestado y el beneficio que le produjo al empleador.

En conclusión, los alcances de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se extienden al incumplimiento en el pago del salario, el reajuste salarial al mínimo establecido en la ley, así como a las vacaciones, cuando estas últimas no fueron gozadas por una simulación de la relación laboral.

4.5. Efectos jurídicos de la aplicación de la dispensa de la prescripción para el trabajador

Un efecto jurídico es una consecuencia originada por la aplicación en sentido general del derecho.



Al aplicar la dispensa de la prescripción en beneficio del trabajador, se tiene el efecto directo de la subsistencia del crédito laboral. Al no aplicarse un plazo prescriptorio durante la vigencia de la relación laboral, los créditos laborales no pierden exigibilidad; por lo que no se extinguen mientras el trabajador se encuentre en relación de dependencia con el patrono que le adeuda.

Los créditos laborales se acumulan en el tiempo y son exigibles de forma plena, desde el momento en que finalizó la relación laboral.

Cuando una relación laboral es simulada por una contratación civil, mercantil o administrativa dentro del ámbito público, se verifica la aplicación de la dispensa de la prescripción y sus efectos son de reacondicionar la simulación a una verdadera relación laboral.

Lo anterior tiene mucha aplicabilidad dentro del ámbito público, cuando se realizan contratos administrativos para la prestación de servicios profesionales al Estado; pues el que presta los servicios se encuentra en plena dependencia laboral con el patrono, por lo que tiene derecho a las prestaciones laborales que corresponden a todo trabajador. En ese sentido, la dispensa de la prescripción opera de manera extensiva, pues al trabajador del Estado nunca se le pagó una prestación laboral, por lo que puede reclamar los mismos desde el momento en que finalizó la relación contractual con el patrono, que es el Estado, probando simultáneamente que la naturaleza de su relación con el Estado era laboral y no administrativa.



Del estudio de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, como institución del derecho del trabajo y ya no como jurisprudencia únicamente; puedo afirmar que sus efectos son suspensivos y acumulativos.

El efecto suspensivo al aplicar la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se verifica en relación al plazo prescriptorio, pues mientras está vigente la relación laboral con el trabajador, la prescripción no inicia a contar en su plazo. Una vez finaliza la relación laboral, se inicia a contar el plazo para la prescripción extintiva.

Los efectos acumulativos de la dispensa de la prescripción para el trabajador se manifiestan en relación a la imprescriptibilidad de los créditos laborales durante la relación laboral; pues los mismos se acumulan y forman un ahorro para el trabajador, que al concluir su relación laboral los puede reclamar sin temor alguno.

Un tema crítico de la aplicación de la dispensa de la prescripción para el trabajador, es que se puede llegar al punto que una empresa quiebre por ser obligada a pagar una gran cantidad de dinero en concepto de créditos laborales; por lo que afirmo que existen también efectos económicos y sociales al aplicar la misma.

4.6. La tutelaridad al trabajador en la dispensa de la prescripción

La dispensa de la prescripción se debe considerar como una institución del derecho del trabajo, por los motivos y consideraciones que realiza la Corte de Constitucionalidad.



La tutelaridad debe entenderse en el sentido que “como consecuencia del trabajo, debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene un beneficio.”¹⁷

La tutelaridad al trabajador se manifiesta en las reglas del principio protectorio. En este caso, la interpretación se efectúa partiendo de una duda existente por parte de quien juzga y resuelve los conflictos laborales.

Como se puede constatar en los anexos de este trabajo, los jueces de trabajo y previsión social, quienes imparten justicia en materia de derecho del trabajo; consideran que la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se encuentra inspirada en el principio tutelar del derecho laboral.

Es evidente que se protege al trabajador en varios aspectos. Por una parte, el trabajador puede abstenerse de accionar contra su patrono para la obtención del pago de sus créditos laborales; sabiendo que podrá exigirlos al finalizar la relación laboral sin importar el tiempo que haya transcurrido antes de ello.

Por otra parte, las prestaciones laborales no pagadas que conforman los créditos laborales del trabajador se mantienen intactas, no se extinguen por el transcurso del tiempo; sin importar el tiempo que haya transcurrido, las mismas quedan en suspenso para el posterior reclamo de su pago por las vías legales establecidas en la legislación.

¹⁷ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 11



El trabajador tiene la seguridad jurídica que lo incumplido en su momento por el patrono se puede exigir posteriormente, así como la certeza jurídica que le brinda el saber que su derecho a las prestaciones laborales que le corresponden le serán pagadas.

En definitiva, la dispensa de la prescripción debe considerarse una institución del derecho del trabajo tutelar del trabajador, que le protege contra el incumplimiento en el pago de sus prestaciones laborales; y por lo mismo debe ser regulado en el Código de Trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La aplicación del derecho está sujeta a los diversos métodos o formas para interpretar las normas jurídicas. Interpretar una norma jurídica es tratar de entender el contenido y significado de la misma, que en muchos casos genera confusión por la ambigüedad de la redacción o falta de una especificación en la ley.

La presente tesis contiene un análisis de la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido denominada por parte de los litigantes del ramo laboral, como dispensa de la prescripción en favor del trabajador. El problema encontrado referente a dicha jurisprudencia, consiste en que la práctica cotidiana refleja una falta de conocimiento de la misma, así como de unanimidad en el criterio para aplicarla, pues los jueces de trabajo, en la mayoría de casos, no cumplen con respetar la doctrina legal establecida por la Corte de Constitucionalidad.

La falta de uniformidad en el criterio de los juzgadores, en virtud de la aplicación de la doctrina legal objeto de estudio, deja evidenciada la necesidad imperante de establecer en el Código de Trabajo la dispensa de la prescripción para el trabajador, mientras se encuentra vigente la relación laboral. Además, el trabajador debe ser liberado de interrumpir el plazo para la prescripción mientras la relación laboral está vigente; pues por reclamar sus derechos irrenunciables, puede ser objeto de represalias por parte de su patrono, incluyendo la pérdida de su trabajo.



Asimismo, la Corte de Constitucionalidad considera que la regulación legal de la prescripción contenida en el Código de Trabajo, debe estar revestida de mejores y más precisas regulaciones, por lo que se propone incluir en ese cuerpo normativo la dispensa de la prescripción en favor del trabajador; en el sentido de que el tiempo para computar la prescripción no corra durante la vigencia de la relación laboral. Lo anterior implica una reforma legal propuesta por los órganos que poseen iniciativa de ley, según la Constitución Política de la República de Guatemala.

Toda vez se establezca en el Código de Trabajo la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se protegerá a éste; en el sentido que dicha norma jurídica deberá ser observada de forma general y obligatoria por parte de los jueces de trabajo; teniendo la certeza jurídica que el plazo para reclamar sus créditos laborales inicia a contabilizarse desde que la relación laboral ha finalizado.



ANEXOS



ANEXO I

ENTREVISTA (Sujeto 1)

La presente entrevista tiene como objetivo responder a los planteamientos del trabajo de tesis titulado **“Observancia de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador”**. Usted reúne los criterios que forman parte de la muestra representativa del presente estudio, por lo que le agradecemos de antemano su colaboración para la comprobación de la hipótesis, misma que se define de la siguiente forma: **“Debe incluirse en el Código de Trabajo de Guatemala la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, mediante reformas legales propuestas por quienes tienen iniciativa de ley, para la observancia de dicho criterio jurisprudencial de manera general y obligatoria.”**

Antes de iniciar con el diálogo, sírvase responder a las preguntas de identificación (si usted lo desea). Solicito también su permiso para grabar la entrevista, ya que no quiero que se pase por alto la información que usted aportará para la presente tesis.

Nombre completo: Martha Esther Castro Castro

Cargo que ocupa: juez cuarto de trabajo y previsión social centro de justicia laboral

Tiempo de experiencia en el derecho laboral: 18 años

Colegiado No. 6485

- 1. ¿Conoce la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador?**

R/ Si, soy conocedora de esta jurisprudencia constitucional, que es una nueva corriente que ha traído la Corte de Constitucionalidad tomando como base los



principios que integran el derecho del trabajo, tal como el principio protectorio y de primacía de la realidad.

2. ¿Qué opinión tiene en relación a dicha jurisprudencia constitucional?

R/ Tiene una parte positiva y negativa. Como parte positiva podemos decir que es más justo que el término de la prescripción inicie a correr a partir de la finalización de la relación laboral, porque es muy cierto que durante la misma, los trabajadores por el miedo a perder su trabajo no han accionado, pues por la situación económica en Guatemala es sumamente difícil encontrar un trabajo con condiciones mínimas. Por otro lado, si una empresa, pequeña o mediana, es condenada a pagar 20 años de prestaciones laborales, lo más probable es que esta empresa quiebre, lo que trae como consecuencia que no haya fuentes de trabajo para los demás trabajadores de esa empresa. No puedo decir si es bueno o malo que no hayan cumplido, pero como abogados no podemos perder de vista el factor económico que está ligado al factor laboral.

3. ¿Considera que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador está inspirada en el principio tutelar del derecho del trabajo? Si es afirmativa, favor justificar.

R/ Si, porque todas las normas del derecho del trabajo no pueden interpretarse únicamente bajo el estricto sentido de la literalidad de la norma, sino que todas las normas laborales se deben interpretar a la luz del principio tutelar. Este



principio pretende nivelar el poder del patrono y el del trabajador, el cual se ve a lo largo de todo el derecho del trabajo, mediante presunciones legales a favor del trabajador.

4. ¿De qué forma se protege al trabajador a través de la dispensa de la prescripción?

R/ Se protege al trabajador en que éste tenga la seguridad que no importa el transcurso del tiempo, si a él se le ha vedado de sus derechos laborales que reconoce la Constitución Política y las leyes laborales, que toda vez finaliza la relación laboral, puede reclamar sus derechos en el plazo que establece la ley.

5. ¿Qué prestaciones laborales pueden reclamarse invocando la dispensa de la prescripción en favor del trabajador?

R/ El trabajador no pierde el derecho de gozar sus prestaciones laborales no pagadas, entiéndase incluidas todas las que la Constitución Política, el Código de Trabajo, y cualquier otra disposición legal establezca.

6. En el caso preciso de las vacaciones, el Código de Trabajo establece que sólo se pueden reclamar los períodos vacacionales de cinco años. Invocando la dispensa de la prescripción en favor del trabajador si éste trabajó más de cinco años y no gozó de vacaciones ¿podría reclamar más de cinco años? Si su respuesta es negativa, favor justificar.



R/ En el caso de las vacaciones el Código de Trabajo es bastante específico, pues establece que sólo se pueden compensar a la terminación del contrato de trabajo, las vacaciones no gozadas de los últimos cinco años de la relación de trabajo. Aquí no se interpreta más que en el sentido literal de la norma. Las vacaciones son las únicas que la ley nos indica un límite para reclamarlas.

- 7. ¿Considera que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se extiende a todos los casos de simulación de contratos de trabajo? Justifique.**

R/ La dispensa de la prescripción en favor del trabajador es completamente distinta a la simulación de contratos de trabajo, aunque van unidas en un mismo caso, pues toda vez se reconoce una relación laboral, automáticamente los trabajadores tienen el derecho a reclamar las prestaciones laborales no pagadas en todo el tiempo que duró la relación laboral.

- 8. ¿Ha invocado de oficio la dispensa de la prescripción en favor del trabajador o lo ha hecho por solicitud de los litigantes?**

R/ No he tenido un caso en que los litigantes hayan invocado esta jurisprudencia. No recuerdo haber tenido un caso en que yo debía haberlo hecho de oficio porque normalmente siempre se reclama por los trabajadores.



9. ¿Considera necesario incluir en el Código de Trabajo la regulación legal de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador? Justifique.

R/ Yo creo que no, pero es un criterio propio, porque el Artículo 15 del Código de Trabajo establece que se debe resolver en base a los principios del derecho del trabajo, en primer lugar, es decir que la norma nos obliga a resolver en base a dichos principios.

10. ¿Sería beneficioso para su labor como juez, que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se encontrara establecida en el Código de Trabajo? Justifique.

R/ No, porque el derecho es dinámico, cambiante, por eso es difícil hacerlo. Para ello la Corte de Constitucionalidad se encarga de hacer una interpretación a un caso concreto.

11. ¿Sería beneficioso para los derechos del trabajador que la dispensa de la prescripción en su favor se encontrara regulada en el Código de Trabajo? Justifique.

R/ No lo creo, porque como juez estoy obligada, según el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, a respetar la jurisprudencia constitucional.



ENTREVISTA (Sujeto 2)

La presente entrevista tiene como objetivo responder a los planteamientos del trabajo de tesis titulado **“Observancia de la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador”**. Usted reúne los criterios que forman parte de la muestra representativa del presente estudio, por lo que le agradecemos de antemano su colaboración para la comprobación de la hipótesis, misma que se define de la siguiente forma: **“Debe incluirse en el Código de Trabajo de Guatemala la dispensa de la prescripción en favor del trabajador, mediante reformas legales propuestas por quienes tienen iniciativa de ley, para la observancia de dicho criterio jurisprudencial de manera general y obligatoria.”**

Antes de iniciar con el diálogo, sírvase responder a las preguntas de identificación (si usted lo desea). Solicito también su permiso para grabar la entrevista, ya que no quiero que se pase por alto la información que usted aportará para la presente tesis.

Nombre completo: Lisbeth Xiomara Carranza Izquierdo

Cargo que ocupa: Juez Segundo De Trabajo Y Previsión Social Centro De Justicia Laboral

Tiempo de experiencia en el derecho laboral: 14 años

Colegiado No. 6267

- 1. ¿Conoce la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador?**

R/ Antes de responder si o no, es necesario aclararle al investigador en su trabajo de tesis, que la Corte de Constitucionalidad puede decir que es



jurisprudencia pero puede incluso cambiar y no tener trascendencia alguna, según el momento coyuntural. Además, hablar sólo del Código de Trabajo en lo que a prescripción se refiere, es ser excluyente a los trabajadores del Estado por ejemplo, y a todos los demás, que no contempla dicho cuerpo normativo. Si conozco, pero no comparto que le digan dispensa, porque como especialista en derechos humanos y en derecho de trabajo, es una característica que los derechos humanos son imprescriptibles. Pero si así fuera, usando de parangón un delito, sería imposible que no hubiera un tiempo de prescripción. Olvida la misma Corte de Constitucionalidad que muchos empleadores reúnen esa doble calidad de trabajadores y empleadores, y si se deja en libertad esa prescripción hacen mucho daño a esos pequeños comerciantes, o personas que tienen una venta de pan, o una carnicería, no digamos una pequeña tienda, pero que por ser empleadores ni siquiera protegidos por el Seguro Social están. Hay un exceso en mi opinión de juez.

2. ¿Qué opinión tiene en relación a dicha jurisprudencia constitucional?

R/ Esta pregunta ya casi la respondí en la anterior. La ley es para aplicarla y no puede la Corte de Constitucionalidad prácticamente legislar, porque muchos ya consintieron con esa prescripción consumada por el transcurso del tiempo, y es imposible igual alegar ignorancia de la ley. Además en el caso supuesto de que fuera por despido injustificado, u otros derechos, el plazo de 2 años es más que suficiente. Eso que este Código data del siglo pasado, sin hacer hincapié al investigador que con todo lo que ahora hay en internet, mi opinión es que mucho



de lo que hace esa Honorable Corte es copiado por iniciativas de otros países, pero sólo toman lo que a conveniencia precisa en esos fallos.

- 3. ¿Considera que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador está inspirada en el principio tutelar del derecho del trabajo? Si es afirmativa, favor justificar.**

R/ Los derechos humanos son progresivos, pero no por eso, superiores ni siquiera a la misma Constitución Política de la República de Guatemala, y tan privativa es la jurisdicción en materia constitucional como en materia del derecho de trabajo. Esto no es tutelaridad, sino como ya indiqué, olvida ese máximo Tribunal Constitucional que personas que han trabajado y logran tener un negocio propio, terminarán quebrados.

- 4. ¿De qué forma se protege al trabajador a través de la dispensa de la prescripción?**

R/ Esto no es nuevo, porque entonces hubiera el mismo legislador dejado en libertad el plazo de prescripción por el pago de vacaciones, y ese opera legalmente, sin necesidad de que haya jurisprudencia. Es decir que todos los mecanismos y garantías que protegen al actor/trabajador las contempla el Código de Trabajo, que no importa su fecha de origen porque es una legislación completa.

- 5. ¿Qué prestaciones laborales pueden reclamarse invocando la dispensa de la prescripción en favor del trabajador?**

R/ No es en base a dispensa de nada. El derecho de petición es un derecho constitucional, que para mí está demás que la Corte haga una supuesta dispensa, porque si en juicio el demandado no hace valer la prescripción, será fallado a favor del actor.

- 6. En el caso preciso de las vacaciones, el Código de Trabajo establece que sólo se pueden reclamar los períodos vacacionales de cinco años. Invocando la dispensa de la prescripción en favor del trabajador si éste trabajó más de cinco años y no gozó de vacaciones ¿podría reclamar más de cinco años? Si su respuesta es negativa, favor justificar.**

R/ No, porque la misma ley establece que no son compensables en dinero. Es a prevención y es parte de la higiene y seguridad en el trabajo, descansar luego de un año continuo o más de 150 días laborados

- 7. ¿Considera que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se extiende a todos los casos de simulación de contratos de trabajo? Justifique.**

R/ Eso de simulación es relativo. Tan irreal que la misma Corte Suprema de Justicia y la Cámara de Amparo y Antejuicio le dan vuelta a los fallos que se



acogen a favor del actor todos sus derechos; su pretexto que son contratos a plazo fijo.

8. ¿Ha invocado de oficio la dispensa de la prescripción en favor del trabajador o lo ha hecho por solicitud de los litigantes?

R/ El juez no es parte. Eso le compete a las partes, invocarlo de oficio sería propio de que el juez se convierta hasta en asesor del actor. De hecho el Estatuto del Juez Iberoamericano así lo establece. No puede el juez invocar de oficio prescripción alguna.

9. ¿Considera necesario incluir en el Código de Trabajo la regulación legal de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador? Justifique.

R/ No es necesario. Como indiqué en la respuesta de la pregunta 5.

10. ¿Sería beneficioso para su labor como juez, que la dispensa de la prescripción en favor del trabajador se encontrara establecida en el Código de Trabajo? Justifique.

R/ El juez no es parte. El juez administra justicia. Aplica la Norma Suprema y las leyes, valora prueba y dicta un fallo condenatorio o absolutorio.



11. ¿Sería beneficioso para los derechos del trabajador que la dispensa de la prescripción en su favor se encontrara regulada en el Código de Trabajo? Justifique.

R/ No puede hablarse de beneficios por una norma, porque éstas son abstractas e impersonales. Es más bien, tratar de que se haga justicia, objetivamente, pero también viendo la realidad del empleador/trabajador cuando reúne ambas calidades, incluso por reconversión.



ANEXO II

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego de realizar un trabajo de campo orientado en la opinión y percepción de jueces de trabajo y previsión social, el cual se realizó a través de una entrevista, se puede extraer la siguiente información que responde a los objetivos de la investigación.

INDICADOR 1: El carácter tutelar de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador.

SUJETO 1

“...todas las normas laborales se deben interpretar a la luz del principio tutelar...”; “...Se protege al trabajador en que éste tenga la seguridad que no importa el transcurso del tiempo, si a él se le ha vedado de sus derechos laborales que reconoce la Constitución Política y las leyes laborales, que toda vez finaliza la relación laboral, puede reclamar sus derechos en el plazo que establece la ley ...”

SUJETO 2

“...Esto no es tutelaridad, sino como ya indiqué, olvida ese máximo Tribunal Constitucional que personas que han trabajado y logran tener un negocio propio, terminarán quebrados...”; “...la ley es para aplicarla y no puede la Corte de Constitucionalidad prácticamente legislar, porque muchos ya consintieron con esa prescripción consumada por el transcurso del tiempo...”

El sujeto 1 de la investigación acepta en su totalidad el carácter tutelar que integra la jurisprudencia constitucional sobre la dispensa de la prescripción en favor del trabajador. Conoce la doctrina legal estudiada en su totalidad, considerando que está inspirada en el principio protectorio y de primacía de la realidad del Código de Trabajo.

El sujeto 2 prácticamente emite un juicio sobre la aplicación ulterior de la dispensa de la prescripción, demostrando una concepción subjetiva sobre dicha jurisprudencia constitucional y no objetiva. Se aparta totalmente del criterio de la Corte de Constitucionalidad aduciendo que éste puede ser modificado posteriormente.



INDICADOR 2: Alcances de la dispensa de la prescripción en favor del trabajador.

SUJETO 1

“...El trabajador no pierde el derecho de gozar sus prestaciones laborales no pagadas, entiéndase incluidas todas las que la Constitución Política, el Código de Trabajo, y cualquier otra disposición legal establezca...”; “...toda vez se reconoce una relación laboral, automáticamente los trabajadores tienen el derecho a reclamar las prestaciones laborales no pagadas en todo el tiempo que duró la relación laboral...”

SUJETO 2

“...El derecho de petición es un derecho constitucional, que para mí está demás que la Corte haga una supuesta dispensa, porque si en juicio el demandado no hace valer la prescripción, será fallado a favor del actor...”; “...Es a prevención y es parte de la higiene y seguridad en el trabajo, descansar luego de un año continuo o más de 150 días laborados...”

Ambos sujetos consideran que las prestaciones laborales irrenunciables a que tiene derecho el trabajador se deben pagar a éste, aunque exista una relación laboral simulada, pues toda vez se declara este extremo se debe pagar al trabajador las prestaciones que no gozó en toda la relación laboral. Las vacaciones no gozadas son las únicas en que la ley es clara en cuanto a un plazo máximo para reclamar, que son cinco años en total. Como lo establece el sujeto 2, el derecho de petición está intacto por tanto el trabajador puede solicitar las pretensiones que desea.



INDICADOR 3: Beneficios y efectos positivos que se obtendrían al incluir en el Código de Trabajo de Guatemala la dispensa de la prescripción en favor del trabajador.

SUJETO 1

“...el Artículo 15 del Código de Trabajo establece que se debe resolver en base a los principios del derecho del trabajo, en primer lugar, es decir que la norma nos obliga a resolver en base a dichos principios...”; “...el derecho es dinámico, cambiante, por eso es difícil hacerlo (incluir la dispensa de la prescripción en el Código de Trabajo). Para ello la Corte de Constitucionalidad se encarga de hacer una interpretación a un caso concreto...”; “...como juez estoy obligada (aplicar la dispensa de la prescripción, porque es jurisprudencia constitucional), según el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, a respetar la jurisprudencia constitucional...”

SUJETO 2

“...El juez administra justicia. Aplica la Norma Suprema y las leyes, valora prueba y dicta un fallo condenatorio o absolutorio...”; “...Es más bien, tratar de que se haga justicia, objetivamente, pero también viendo la realidad...”

El Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establece que la jurisprudencia debe respetarse por los tribunales de justicia. Aunque el sujeto 1 considera que en virtud de la citada norma jurídica, no es necesario incluir en el Código de Trabajo la dispensa de la prescripción en favor del trabajador; queda demostrado por parte del sujeto 2, que no existe un conocimiento y consenso en cuanto a dicha jurisprudencia.

Se entiende que el sujeto 2 aplica la norma jurídica, por lo que si la dispensa de la prescripción estuviera regulada en la ley, la aplicaría de forma normal.

Ante la diversidad de criterios, el desconocimiento e interpretaciones subjetivas, tendenciosas y maliciosas por parte de algunos jueces de trabajo, al incluir la dispensa de la prescripción en favor del trabajador dentro del Código de Trabajo, estos tendrían que observar la norma jurídica de forma general y obligatoria. Lo anterior comprueba la hipótesis de la investigación.



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social. Tomo II.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1972.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** México: Ed. Harla, S.A.. de C.V., 1985.

CABANELLAS TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual. Tomo I.** 8ª. ed. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1974.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** 3ª. ed. Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** España: Ed. Impresos y Revistas, S.A., (s.f.).

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 2ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007.

GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno.** Colombia: Ed. Cadiex Internacional, S.A., 2010.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1986.



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

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