

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by architectural elements like columns and arches. The text "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LA INCONGRUENCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CON EL
ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

BRENDA LUZ DEL CARMEN MORALES GONZÁLEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2014

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

**LA INCONGRUENCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CON EL
ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BRENDA LUZ DEL CARMEN MORALES GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

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 EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Fase Privada:

Presidente:	Lic. Miguel Fernando López Paredes
Secretaria:	Licda. Maria del Carmen Mansilla Girón
Vocal:	Licda. Vitalina Orellana y Orellana

Fase Pública:

Presidente:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Secretario:	Lic. Héctor Rene Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

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,
 03 de abril de 2014.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MARIO ADOLFO SOBERANIS PINELO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BRENDA LUZ DEL CARMEN MORALES GONZÁLEZ, con carné 200211512,
 intitulado LA INCONGRUENCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CON EL ARTÍCULO 81 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO..

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.

DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 12 Mayo 2014

Asesor(a)

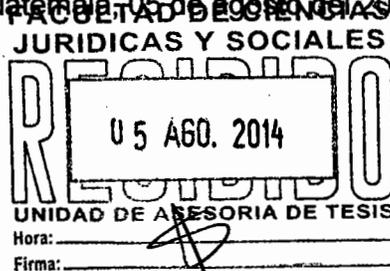
Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo
 Abogado y Notario



Lic. MARIO ADOLFO SOBERANIS PINELO
Abogado y Notario.
6 Av. 6-60 Z.4, Cd. Centro Comercial Z. 4, Torre I, 5to. N. Of. 511
mariospinelo@hotmail.com Tel 42221555



Guatemala, 05 de agosto del 2014



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

Conforme al nombramiento hecho por esa jefatura el día tres de abril del 2014, hago de su conocimiento que la bachiller Brenda Luz del Carmen Morales González, sometió a mi asesoría el trabajo de tesis titulado: "LA INCONGRUENCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CON EL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO DE TRABAJO", derivado de la asesoría realizada informo lo siguiente:

Por medio del presente trabajo se efectúa un análisis sobre los principios del derecho laboral y el uso inadecuado que se ha hecho del Artículo 81 del Código de Trabajo, y que a consecuencia de esto, se ha desnaturalizado y ha perdido la esencia del verdadero origen del período de prueba. Se desarrolla la importancia del derecho laboral desde sus orígenes, así como también se hace una síntesis de los principios del derecho laboral guatemalteco, las garantías mínimas a las cuales tiene derecho todo trabajador. En el presente trabajo se expone la necesidad de reformar el Artículo 81 del Código de Trabajo con el propósito de alcanzar la esencia por el cual fue creado y de esta manera contribuir a la paz social.

Para poder llegar al resultado final del presente trabajo, la sustentante utilizó los métodos de investigación que establece y requiere la normativa de esta materia, los cuales fueron los métodos inductivos y deductivos, los cuales de acuerdo a la normativa y a mi criterio son suficientes para poder tener un trabajo de investigación acorde a lo estipulado por el Normativo.

El presente trabajo de tesis sometido a mi asesoría y análisis, presenta una redacción adecuada y entendible, así como un lenguaje técnico adecuado al tema desarrollado, no contiene cuadros estadísticos, la técnica utilizada ha sido la bibliográfica la cual ha permitido determinar la comprobación de la hipótesis planteada.

El presente trabajo como contribución científica representa un aporte a la rama del derecho público, específicamente a la rama del derecho laboral, puede ser consultado tanto por estudiantes como por profesionales por el enfoque jurídico

BUFETE JURIDICO PROFESIONAL



Lic. MARIO ADOLFO SOBERANIS PINELO
Abogado y Notario.
6 Av. 6-60 Z.4, Cd. Centro Comercial Z. 4, Torre I, 5to. N. Of. 511
mariospinelo@hotmail.com Tel 42221555



y social que se hace sobre la importancia que juegan los principios del derecho laboral dentro del período de la prueba.

La conclusión discursiva planteada por la sustentante del presente trabajo de investigación elaborado es acorde y congruente con el tema objeto de estudio, además que permite conocer cual fue el objeto de realizar el trabajo investigativo y sintetizar los resultados de la investigación, así como la bibliografía consultada cumple con los requerimientos de la normativa relativa a esta materia.

En virtud que el presente trabajo si cumple con los requerimientos científicos establecidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, extendiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, dando por aprobado el presente trabajo sometido a mi asesoría y análisis.

Declaro expresamente que no soy pariente dentro de los grados de ley de la estudiante. No me queda más que agradecer la designación recaída en mí al nombrarme como asesor de la investigación.

Atentamente,



MARIO ADOLFO SOBERANIS PINELO
Abogado y Notario
Colegiado 8576
Asesor de tesis

Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo
Abogado y Notario



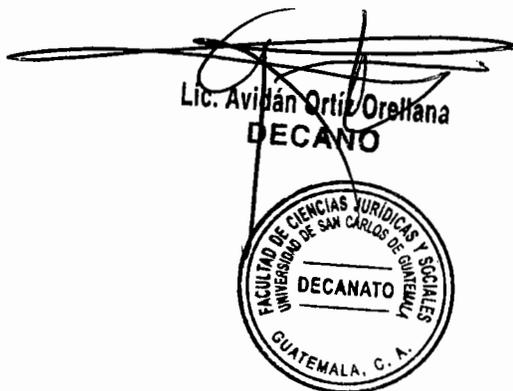
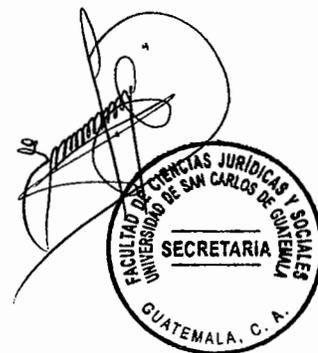
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BRENDA LUZ DEL CARMEN MORALES GONZÁLEZ, titulado LA INCONGRUENCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CON EL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. 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. Avilán Ortíz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi padre celestial quien me ha acompañado en todo momento de mi vida, por ser mi fortaleza y mi refugio, gracias señor por permitirme llegar hasta tan anhelado momento, que sea para tu gloria y tu honra.
- A LA VIRGEN MARIA:** Mi madre del cielo quien con amor materno me toma de la mano y me conduce siempre hacia su hijo, he intercede por mi ante Dios nuestro Señor.
- A MIS PADRES:** Alva de Morales y Baldomero Morales, por su amor y sabios consejos, por su ayuda incondicional en todo momento, por ser ejemplo de perseverancia y de vida, por ser unos excelentes padres, que esto sea recompensa a sus esfuerzos.
- A MI ESPOSO:** Gustavo Adolfo, por el apoyo que me ha brindado para lograr este objetivo, y por compartir su vida a mi lado.
- A MIS HIJOS:** Alvaro Gustavo y Fátima Belén, por ser esos dos ángeles que Dios me ha regalado para motivar cada día de mi vida.
- A MIS ABUELAS:** Especialmente a mi abuelita Maria Ventura por su amor, paciencia y cuidados. A mi abuelita Paula por regalarme al mejor padre del mundo. A mi abuelita Mema (QEPD), porque se que desde el cielo intercede por mi. A mi abuelito Julio (QEPD).
- A MIS HERMANOS:** Byron, Erick, Cesar, Evelyn e Iliana, por su amor, apoyo incondicional, por sus consejos y por ser cada uno un pilar importante en mi vida.



- A MI TÍA Y PRIMOS:** Paula Alicia, Juan Antonio, Marta Alicia y Jackeline Roxana con mucho cariño por ser como hermanos.
- A MIS CUÑADAS:** Con mucho cariño y aprecio.
- A MIS SOBRINOS:** Kevin, Josué, Dulce, Gabriel, Sofía, Michelle, Stephanie, Marielos, José Eduardo, Angie, Jazmín, Daniela, Janet y Alison con mucho cariño.
- A MIS SUEGROS:** Reyna Ceijas y Cristóbal García por su cariño y apoyo.
- A MI ASESOR DE TESIS:** Lic. Mario Soberanis Pinelo por su colaboración y apoyo durante el desarrollo de mi investigación.
- A USTED:** Por compartir junto a mí este momento.
- A LA UNIVERSIDAD:** San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios
- A LA FACULTAD:** De Ciencias Jurídicas y Sociales especialmente.



PRESENTACIÓN

Me siento muy complacida de presentar esta investigación que me ha permitido profundizar sobre la realidad social de los trabajadores guatemaltecos y los problemas que enfrentan durante el período de la prueba, ya que he sido testigo de las injusticias a las cuales son sometidos muchas veces los guatemaltecos trabajadores que buscan llevar el sustento diario a su familia, así también este análisis me ha permitido estudiar al trabajador como ser humano, quien con expectativas sobre su vida y que muchas veces por su ignorancia o por el mal social de falta de sometimiento a la justicia que lo aqueja es incapaz de proteger los derechos que la misma Constitución Política de la República de Guatemala reconoce.

Los principios del derecho laboral son abordados desde la perspectiva del período de la prueba, las ideas, los comentarios y análisis giran en torno a la realidad social que enfrenta todo trabajador y la cual no puedo obviar siendo estudiante de la Universidad que se debe al pueblo.

Este trabajo se enmarca dentro de la rama del derecho público, el ámbito espacial analizado corresponde al sector maquila específicamente el ubicado en la zona 11 de la ciudad de Guatemala y el ámbito temporal se delimita a los años 2012 al 2014, la investigación es cualitativa y constituye un intento por concientizar al lector sobre la necesidad de reformar el Artículo 81 del Código de Trabajo en pro del trabajador.



HIPÓTESIS

Con el estudio de la reforma al Artículo 81 del Código de Trabajo en cuanto a la facultad del patrono de despedir al trabajador sin responsabilidad de su parte durante el período de la prueba, se observarán los principios del derecho laboral que son vulnerados, así como la incongruencia que existe entre estos, el ordenamiento jurídico y la realidad social que vive el sector trabajador, el abuso que hace de esta norma el sector patronal, la necesidad imperante de la reforma al citado Artículo y de qué manera esta reforma coadyuva con el interés principal del Estado que es obtener el bien común a través de la protección al sector trabajador.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el período de prueba el empleador puede despedir, es decir dar por terminado el contrato al trabajador sin importar si hay justas causas o no, lo que significa que no hay lugar a ningún tipo de indemnización, el Estado no ha atendido este momento que atraviesa el trabajador en el período de la prueba, paralelamente el patrono, como un beneficiado sigiloso, facultado por la misma ley laboral, al regular, que no incurre en ninguna responsabilidad al despedir al trabajador en el período de la prueba, siendo una inminente violación a los derechos del mismo. Desde todo punto de vista social es inaceptable que los trabajadores sean despedidos sin un mínimo de garantías que los respalden, aun en tiempo de prueba, si bien es cierto este período es necesario para comprobar la idoneidad del trabajador también la norma no establece los elementos bajo los cuales se debe de determinar esta idoneidad, por lo que deja a criterio muy propio del empleador determinar estos aspectos y es precisamente en este momento en donde se convierte en poder arbitrario para el patrono porque aunque el trabajador sea idóneo el patrono tiene la facultad para despedirlo sin obtener el pago de las prestaciones proporcionalmente, ni indemnización incluso algunas veces sin salario, lo cual frustra al trabajador y se convierte inevitablemente en un mal social, por lo tanto no es congruente con los principios que inspiran el derecho laboral que buscan compensar la desigualdad económica existente entre ambas partes de la relación laboral. Los métodos utilizados dentro de esta investigación han sido inductivos y deductivos y la técnica bibliográfica basada en escritos que contienen conocimientos intelectuales para determinar la comprobación de la hipótesis planteada.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Importancia del derecho laboral.....	1
1.1 Historia del derecho laboral.....	1
1.2 Fuentes del derecho laboral.....	10
1.2.1 Fuentes reales.....	11
1.2.2 Fuentes histórica.....	12
1.2.3 Fuentes formales.....	12
1.3 Definición del derecho laboral.....	13

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho laboral guatemalteco.....	17
2.1 Principio de tutelaridad.....	19
2.2 Principio in dubio pro operario.....	20
2.3 Principio de equidad.....	21
2.4 Principio evolutivo.....	22
2.5 Principio de irrenunciabilidad.....	23
2.6 Principio de aplicación decreciente.....	25
2.7 Principio de realidad.....	26
2.8 Principio de estabilidad laboral.....	26
2.9 Características del derecho laboral.....	27
2.10 El patrono y el trabajador.....	29
2.11 El pragmatismo laboral y los principios del derecho laboral.....	30

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales y su fundamento.....	31
3.1 El salario.....	34

	Pág.
3.2 Bonificación anual.....	35
3.3 El aguinaldo.....	36
3.4 Vacaciones.....	37
3.5 Indemnización.....	38
3.5.1 Naturaleza jurídica de la indemnización.....	39
3.5.2 La indemnización durante el período de prueba.....	40
 CAPÍTULO IV 	
4. La incongruencia del Artículo 81 del Código de Trabajo durante el período de la prueba laboral.....	43
4.1 El período de la prueba.....	43
4.2 El término denominado incongruencia.....	53
4.3 Consecuencias económicas y sociales al despedir a un trabajador en la etapa de la prueba.....	54
4.4 El Estado y su rol en la protección preferente del trabajador.....	56
4.5 Necesidad de reformar el Artículo 81 del Código de Trabajo.....	59
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	 63
 BIBLIOGRAFÍA.....	 65



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo comprende el estudio de la situación que actualmente atraviesa la clase trabajadora quien se encuentra frente a una situación difícil jurídicamente dentro del período de prueba, volviéndose cada vez más difíciles las condiciones laborales, económicas, familiares, sociales especialmente lo relativo a trabajadores que son contratados bajo las condiciones de laborar dentro de un período de prueba de dos meses, sin embargo al no existir en la normativa jurídica la obligación patronal de cancelar las prestaciones proporcionalmente por los días laborados durante este período, aún fueran en el período de prueba dicho patrono, se esconde detrás de la norma y vulnera el derecho a una remuneración justa del humilde trabajador y en este contexto laboral y económico se puede ver claramente la desprotección jurídica a que es objeto el trabajador, en tanto que la parte patronal goza de la ventaja jurídica y económica violentando de forma contundente los principios laborales a los que debiera ser sujeto el trabajador, los cuales han servido de inspiración para crear el conjunto de normas que lo protegen. En tanto que el Estado como responsable de las garantías laborales ha estado inerte a esta realidad, lo cual resulta incongruente con los principios que inspiraron la creación de un ordenamiento jurídico laboral, motivo que ha inspirado el presente trabajo de tesis.

El objetivo es plantear de qué forma se vulneran los derechos de los trabajadores dentro del período de la prueba bajo la luz de los principios que inspiraron las normas laborales y por qué no son congruentes con la realidad y así plantear una solución a este problema a través de una reforma al Artículo 81 del Código de Trabajo.



La comprobación de la hipótesis resulta de lo inaceptable que debe ser para el sector trabajador después de hacer el análisis, que sean despedidos dentro del período de prueba sin una norma jurídica que los respalden, aun existiendo un mínimo de garantías irrenunciables. Los métodos utilizados dentro de esta investigación han sido inductivos y deductivos de la realidad social de la clase trabajadora, y la técnica empleada ha sido la bibliográfica que conforma los conocimientos intelectuales e ideales de los juristas.

El presente trabajo se ha desarrollado en cuatro capítulos que comprenden: el primer capítulo, consistente en la breve historia que sustenta el derecho laboral y la lucha que el sector trabajador ha batallado por el transcurso del tiempo; el segundo capítulo, en donde se desarrolla cada uno de los principios inspiradores del derecho laboral y que se aplican en la presente investigación; el tercer capítulo, contiene el fundamento legal de las prestaciones a las cuales tiene derecho todo trabajador y el análisis de estas de dichas prestaciones dentro del período de prueba; y el cuarto capítulo, contiene el análisis que fundamenta la investigación del Artículo 81 del Código de Trabajo y la incongruencia de los principios del derecho de trabajo en torno al tema y una propuesta de reforma al citado Artículo.

Espero que este trabajo de tesis constituya un aporte para la clase trabajadora en mantener despierto el espíritu de lucha por los derechos ya adquiridos, así como, por la dignificación del sector trabajador y también que sirva como aporte para coadyuvar al interés del Estado que es obtener el bien común.



CAPÍTULO I

1. Importancia del derecho laboral

1.1. Historia del derecho laboral

Desarrollar el tema de la incongruencia de los principios del derecho laboral en relación al Artículo 81 del Código de Trabajo, deviene imprescindible hacer referencia sucinta del recorrido histórico del derecho del trabajo, previo a desarrollar este tema es necesario hacer referencia a lo que la Real Academia Española define como historia: "Narración y exposición de los acontecimientos pasados y dignos de memoria, sean públicos o privados". Esta definición básica del diccionario describe la forma en que se debe de hacer referencia al derecho laboral como digno de memoria, dado a que en ella se encuentran acontecimientos políticos, religiosos, económicos, sociales y culturales muy profundos y significativos y que dieron origen al derecho regulado en el sistema normativo, sin embargo detrás de estas normas hay hechos sociales que registran la lucha del proletariado en contra de poderes económicos y políticos, que fue necesario su acontecer para lograr la regulación del derecho de la clase trabajadora, y más importante es aun no olvidar esa lucha que se dio porque a través de ella se puede saber de dónde deviene el derecho del trabajo y así conocer la razón del presente y determinar el futuro, porque quien no conoce la historia vuelve a cometer los mismos errores, es por ello que se narran aspectos importantes del derecho laboral como preámbulo para todo el desarrollo de tan interesante contenido. El derecho de trabajo



surge a consecuencia de la explotación extrema a las cuales eran sometidas las personas; a las injusticias y crueldades a las cuales eran expuestas como consecuencia del surgimiento del capitalismo. Esto es lo que sustenta el autor Ricardo Arriaga como punto de partida de la historia del derecho laboral: "Efectivamente, las independencias, revoluciones y levantamientos, son la forma de realizar cambios en nuestras sociedades, por lo que el derecho de trabajo no podía quedarse ajeno a ello. Precisamente fue la lucha de los obreros en Inglaterra ante salarios míseros y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no tenían derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho. Al inicio la escuela inglesa como la francesa en forma más ambigua la denominaron legislación industrial, ya que sus normas estaban absolutamente dispersas. Posteriormente la escuela Belga llegó a denominarle derecho industrial en observación de la relevancia eminente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo pasado derecho laboral, denominación que como sinónimo aun subsiste conjuntamente con el llamado derecho del trabajo y que es enseguida por la escuela española e Iberoamericana. A consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917 el derecho mexicano logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana la denomina derecho obrero." ¹

Distintos autores al hacer referencia a la historia del derecho laboral concuerdan en que hubieron distintas etapas dentro de las cuales se dio el surgimiento de esta rama, siendo

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. **Manual del derecho del trabajo**. Pág. 212.



estas etapas: la comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista. Para comprender mejor cada etapa a continuación se hace un bosquejo de cada una de ellas.

La comunidad primitiva hace referencia a que el derecho de trabajo es tan antiguo como la humanidad, desde que existe la actividad productiva, sin embargo no se encuentra ninguna trascendencia dentro de esta etapa por no haber referencias de ella.

En Guatemala puede hablarse de la sociedad esclavista desde la civilización maya en donde las tribus eran sometidas unas al servicio de otras y así creaban grandes fortalezas utilizando su mano de obra, así también se concibe en las demás grandes civilizaciones Mesoamericanas. “No puede hablarse del derecho de trabajo en una sociedad esclavista, en la cual a decir de Aristóteles, todo nacido esclavo nacía para la esclavitud, porque estaríamos hablando de una orden de imposición incondicional.”²

En la sociedad feudal de acuerdo con los relatos históricos, los campesinos estaban obligados a compartir parte de sus productos fruto de su trabajo a cambio de agruparlos bajo reglas corporativas y bajo una supuesta protección. Ampliando esta etapa el autor, Fernández Molina, en su obra denominada derecho laboral guatemalteco, indica: “Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 2.



denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) maestros. b) oficiales. c) compañeros. d) aprendices. Los gremios los integraban grupos pequeños de artesanos o artistas que se reconocían miembros de una especie de fraternidad, en muchos casos muy cerrados que se organizaron para defender su trabajo, su porción de mercado, y también para mantener los secretos de su arte u oficio que circulaban solo entre ellos y los transmitían a los siguientes agremiados.”³ Todo artesano en esta etapa debía someterse al sistema gremial con espíritu monopolista ya que no podían ejercer por sí solos su arte u oficio por mucho conocimiento o práctica que tuvieran, estaban restringidos a muchas limitantes y si querían llegar a un nivel superior tenían que pasar por toda una escala jerárquica para ganar su derecho de piso, así también Fernández Molina relata esta etapa con matices mutualistas porque se brindaban auxilio entre los mismos agremiados que era la protección y privilegios a los cuales tenían derecho en casos por ejemplo de enfermedades y accidentes.

Sistema capitalista; con la invención de la máquina de vapor entre 1769 y 1782 la economía feudal fue cediendo, en 1883 el bombillo eléctrico permitió la ampliación de la jornada de trabajo más allá de la luz natural iniciando procedimientos de producción sumamente desventajosas para los obreros según el relato histórico que hace Echeverría Morataya, surgieron también descontentos entre los gremios que no pudieron mantenerse al nivel de la revolución industrial. “Pasó un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral.

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34.



Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesos de ascensos aprendices y compañeros. Estos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades casi clandestinas, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que incluían las actividades económicas (y laborales), derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividades de las personas.⁴ Así es, como se transforma del sistema feudal al capitalista.

En el sistema socialista se ve inmersa la lucha que emprendió la clase obrera, para obtener beneficios tanto económicos como sociales por la riqueza ilícita que a su costa obtenían los capitalistas y hoy en día aun se mantiene esa lucha por conseguir una equitativa repartición de la riqueza, en donde la relación de trabajador y patrono determina el ámbito social y desarrollo económico de cada país.

En Guatemala junto con la conquista española, inician una serie de acontecimientos que permiten ilustrar las distintas etapas que ha sufrido la clase obrera desde su inicio, empezando con el repartimiento por Don Pedro de Alvarado durante 1524 que además

⁴ Ibid. Pág. 38.

de darse sobre las tierras, también se dio sobre los habitantes nativos, así también la encomienda permitió la esclavitud, en la etapa del servilismo y abolición de la esclavitud, relata Arriaga Mata: “Durante el período de la anexión a México no existieron normas relevantes en el ámbito laboral, es decir de 1811 a 1821, posteriormente a este período se declara oficialmente la abolición de la esclavitud y a finales del siglo XIX se empiezan a recibir las influencias y manifestaciones de la doctrina social de la iglesia a través de sus encíclicas, las cuales se transmitían a los fieles a través del pulpito los cuales han influido en nuestro país a través de la historia no solo en situaciones laborales, sino también políticas, económicas y sociales.”⁵

En Guatemala el desarrollo histórico del ordenamiento jurídico que contiene, desde la abolición de la esclavitud hasta la actualidad se da de la siguiente forma:

- Constitución de 1812 o también llamada Constitución de Cádiz.

- Constitución Federal de 1824; reconoce la libertad de las personas y prohíbe la esclavitud.

- Legislación agraria del gobierno de Justo Rufino Barrios; se modifica el régimen de tenencia de tierra y se impulsa la agricultura.

- Reglamento de jornaleros; le permitió a los patronos mantener mano de obra para su

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. Ob. Cit. Pág. 216.



producción aun de manera forzosa para los indígenas.

- Ley de trabajadores de 1893; crea un sistema que garantiza el trabajo obligatorio.
- Jueces de agricultura; en 1909 conocen y resuelven los conflictos laborales entre jornaleros y finqueros.
- Ministerio de Agricultura y Trabajo en 1920, se constituye como el primer antecedente de un funcionario de naturaleza laboral.
- Departamento Nacional del Trabajo se crea en 1925 a través del Decreto 909, como un órgano específico para asuntos laborales.
- Decreto del 7 de mayo de 1934 se crea durante el gobierno de Jorge Ubico, este permite anular las deudas de los mozos de las fincas y prohíbe su captura.
- Decreto del 10 de mayo de 1934, se emite la Ley contra la vagancia, en donde se indica que entre los reos de vagancia se encuentran los jornaleros que no tienen comprometido su servicio y son obligados a trabajar en obras públicas.

Inicia entonces la etapa de la Revolución de 1944 dentro de la cual se tiene como gran logro la abolición del trabajo forzado indígena, en el relato histórico de Arriaga Mata,



también se puede claramente hacer la descripción de los avances jurídicos más importantes que desde la Revolución de 1944 que hasta la actualidad se ha dado, por la lucha incesante que ha realizado el sector trabajador para lograr obtener la tan anhelada dignificación a través de beneficios económicos y jurídicos, de la forma siguiente:

- Constitución de 1945, consigna las bases de una nueva sociedad, doctrina, trabajo y seguro social.
- Ley Provisional del Trabajo; trata de apaliar la crisis hasta la emisión del Código de Trabajo.
- Decreto 295 del Congreso de la República; que contiene la Ley constitutiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Decreto 330 del Congreso de la República; contiene el primer Código de Trabajo.
- Constitución de 1956; conocida como la Constitución de la contrarrevolución, prohíbe que el sistema carcelario someta a trabajo forzado a los reos, contiene un apartado denominado trabajo, contiene los principios fundamentales de la legislación del trabajo.
- Decreto 1441 del Congreso de la República; efectuado con continuas mutilaciones y modificaciones a los principios que inspiraron el primer Código de Trabajo.



- Constitución de 1965 contiene un apartado denominado trabajo, regula a partir del Artículo 111 al 122 los principios de justicia laboral que fundamentan esta rama.
- Constitución de 1985; contiene garantías mínimas del derecho laboral.
- Y por último las reformas que el Código de Trabajo ha sufrido, la última a través del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

Es así se puede concluir sobre la lucha que desde hace siglos enfrenta la clase obrera ante los múltiples abusos cometidos por los capitalistas, cómo a través del tiempo y de movimientos colectivos hoy se puede gozar de tantos beneficios y garantías por las cuales murieron en su búsqueda muchos idealistas.

Es por demás hacer énfasis en la importancia que tiene la historia, a través de la cual podemos conocer de donde se viene y a donde se va, y poder así defender los derechos adquiridos de ir en búsqueda viable de la dignificación a los esfuerzos de muchos mártires quienes pasaron por la etapa de la represión en la cual fueron perseguidos, y silenciados los movimientos a través de enfrentamientos armados que más tarde se convertirían en su motivación de lucha para el reconocimiento de sus derechos y garantías, pasaron por la etapa de la tolerancia en donde el Estado se mantenía al margen, hasta la etapa de la legalización que hoy en día se goza a través de la cual se conformó un ordenamiento jurídico que regulara el derecho laboral guatemalteco.

1.2. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral son de trascendencia para complementar este tema, en todo el contenido normativo laboral, se debe entender que la fuente es de donde nace el derecho laboral, es decir de donde parte para la elaboración de normas que regulan las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, sus derechos y obligaciones, así como la creación de instituciones para resolver sus conflictos, se traen a colación los hechos sociales y culturales de una sociedad, para legitimarlos acorde a sus necesidades sociales.

De allí, que es necesario señalar lo manifestado por Fernández, en su obra denominada, derecho laboral guatemalteco, donde se establece lo siguiente: “El término fuente es una metáfora que ha gozado de aceptación general de parte de los estudios desde que fue por primera vez acuñada. Averiguar la fuente de un río es llegar a ese lugar de nacimiento en medio de la montaña. Por lo mismo, buscar las fuentes del derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para formalizar en la superficie del derecho. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.”⁶

De lo anterior, se deduce la importancia que tiene dentro del estudio del derecho laboral su origen, lo cual permite ahondar en el porqué del surgimiento de tan importante rama

⁶ Fernández. Ob. Cit. Pág. 90.



es decir los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y patronos lo cual es importante desarrollar por la influencia que estas tienen al momento de hacer una interpretación, integración y aplicación de la norma.

Distintos autores coinciden y aceptan la clasificación de las fuentes del derecho en general y asimismo se aplica para el derecho laboral dividiendo su existencia en tres: las fuentes reales, las fuentes históricas y las fuentes formales.

El estudio de las fuentes de cualquier rama, tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del derecho, así como de la interpretación e integración del derecho positivo acudiendo a sus orígenes, se podrá obtener una mejor perspectiva del derecho positivo invocando sus razones para haber emergido a la vida jurídica, con ello se obtendrá un mejor criterio para determinar los alcances de la normas.

1.2.1. Fuentes reales

También, se les denomina fuentes primarias, materiales o substanciales, y consisten en las causas económicas, sociales, culturales y políticas de un determinado lugar y las cuales devienen de las conductas de los hombres y que originan la regulación de las conductas.

“Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivara la creación posterior de una fuente normal: “se prohíbe fumar”. La necesidad

del Estado de tener fondos impone la obligación de tributar bajo determinadas condiciones. La prudencia en las carreteras nos informa de la necesidad de poner límites de velocidad. Las molestias y peligrosidad de los animales de causa a las prohibiciones de ingreso a determinados lugares.⁷

1.2.2. Fuentes históricas

De acuerdo con el autor Echeverría Morataya las fuentes históricas del derecho laboral lo constituyen el derecho comparado, los convenios internacionales de trabajo, las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo y los tratados internacionales.

1.2.3. Fuentes formales

“Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las expresiones visibles que todos deben conocer y entender, las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho; las formas como se da a conocer”.⁸ Son el conjunto de ordenamientos que se vuelven leyes de aplicación forzosa por el Estado y que la sociedad dentro de la cual se da su aplicación debe de conocer.

Otra clasificación que es reconocida por los juristas, está conformada por las fuentes

⁷ *Ibid.* Pág. 91.

⁸ *Ibid.* Pág. 92.



generales y las fuentes específicas, que pertenecen a las fuentes reales, es decir susceptibles de ser aplicadas dentro de una sociedad para regular las conductas con el fin de obtener el bien común.

Las fuentes generales se presentan en todas las ramas del derecho y está conformada por la jerarquía normativa; la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes constitucionales, los tratados internacionales ratificados por Guatemala, leyes ordinarias y reglamentarias, la jurisprudencia, los usos, la costumbre y la voluntad de las partes.

Las fuentes específicas también llamadas fuentes exclusivas, por pertenecer exclusivamente al derecho de trabajo, entre las fuentes específicas se encuentran: el contrato de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los reglamentos interiores de trabajo, la costumbre entre otros, pero dentro de las fuentes específicas no se puede hablar con precisión sobre la jerarquía normativa ya que predomina el principio de indubio pro operario, lo cual indica que se debe aplicar la norma que más favorezca al trabajador. Por lo que se concluye que la acción de las fuentes específicas se limita a determinados sectores, en el derecho laboral a la relación existente entre patrono y trabajador.

1.3. Definición del derecho laboral

Comprender el derecho laboral es de suma importancia, deviene del reconocimiento de



desarrollo integral de las personas (trabajadores).

Hablar también del contrato de trabajo como fuentes del derecho laboral es de suma importancia, dado el significado que posee dentro del contexto social, lo que llama la atención dentro del desarrollo explicativo del autor Fernández, es la relación que hace del contrato laboral, señalándolo como fuente del derecho de trabajo, sea escrito o verbal, de allí que todo contrato se considera según la legislación como el vínculo económico y jurídico, que tanto el patrono como el trabajador quedan obligados a cumplir sus obligaciones, por un lado la parte trabajadora, en prestar sus servicios personales, en tanto que el patrono queda obligado a retribuir dicho trabajo. Sin embargo, es lo que no se da, y es lo que se procura desarrollar en el presente trabajo, el hecho de que el trabajador en el período de la prueba cumple sus obligaciones de trabajar, pero se encuentra ante gigante desprotección jurídica en el sentido de que deja abierta la puerta de par en par para que el patrono incumpla su responsabilidad de retribución, circunstancia que preocupa terriblemente, violentándose los principio de tutelaridad, irrenunciabilidad y garantías mínimas.

Muy acertada la conclusión que hace Golom Nova en el desarrollo del tema derecho de trabajo y su fundamentación así: "El excesivo garantismo que algunas normativas consagran al tema laboral, son simple reflejo de la necesidad del Estado que tiene de salvaguardar la desprotección de la cual son víctimas la clase trabajadora, pero también ha sido herramienta muchas veces para que se escuden malas prácticas tanto de patronos como de trabajadores, realidad esta que no es ajena en Guatemala, y peor



aún su práctica ha sido politizada, y en consecuencia el derecho del trabajo visto más como un mecanismo de presión ideológica que como un medio de garantías contra las posibles inobservancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.”¹⁰

La Declaración Universal de los Derechos Humanos regula en su Artículo 23 numeral uno: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. Ob. Cit. Pág. 57.



CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho laboral guatemalteco

Es fundamental para el desarrollo del presente trabajo investigativo, plasmar dentro de su contenido y especialmente en esta parte de los principios, estableciendo que son el estamento de toda plataforma jurídica laboral, en especial cuando se trata de establecer el cumplimiento de ciertas prestaciones laborales a partir de que se inicie la relación laboral, concretamente cuando son despedidos durante el período de la prueba. Es imprescindible recordar la definición de la acepción principio, así como lo hace la real academia de la lengua española: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia de cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes”.¹¹ De esta forma, se puede ilustrar la terminología de la palabra principio dentro del derecho laboral como noción básica y fundamental que inspira la creación de una norma y sirve para comprender la esencia del surgimiento de dicho ordenamiento.

Los principios del derecho en general según Rodríguez-Toubes Muñiz, citado por Canessa Montejo: “... Son aquellos que contienen los valores superiores del ordenamiento jurídico proporcionando orientación práctica sobre la acción o valoración que se espera, aunque sin alcanzar a ser una regla concluyente.”¹² Esto es, en cuanto a los principios de toda rama de las ciencias jurídicas, que amplían la concepción de los

¹¹ <http://lema.rae.es>, 2014.

¹² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. Ob. Cit. Pág. 136.



principios dentro del ámbito jurídico, para obtener una mejor perspectiva de lo que significa. Una de las definiciones referente específicamente a los principios del derecho laboral más aceptadas es la que ilustra Américo Plá Rodríguez en su obra denominada Los principios del derecho del trabajo, así: “Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existente y resolver los casos no previstos”¹³. A mi criterio esta definición es amplia y muy clara al establecer que los principios permiten orientar la interpretación de los conflictos que surgen al aplicar una norma.

Dentro de la legislación guatemalteca, se encuentra el conjunto de principios que sustentan el Derecho del trabajo, la gran mayoría se encuentran dentro de los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República. Tomando en cuenta que el derecho laboral pertenece a la rama del derecho público y por ende le corresponde al Estado implementar la aplicación de las normas laborales aun de forma coercitiva y garantizar su cumplimiento, así por ejemplo uno de los principios más ilustrados es el la tutelaridad que prevé una protección preferente a la clase vulnerada por la desigualdad económica existente en toda relación de trabajo, esta protección le corresponde al aparato estatal a través de los órganos jurisdiccionales que imparten justicia dentro del ámbito laboral.

Dentro de los muchos principios que sustentan el derecho laboral guatemalteco, se mencionarán los más relevantes para el presente tema, lo cual no significa que los no

¹³ Ibid. Pág. 136.



abordados sean menos importantes, sin duda todos van encaminados en un mismo sentido, que es regular el vínculo existente entre ambas partes de la relación laboral.

2.1. Principio de tutelaridad

Este principio es uno de los más pregonados y con mayor descripción doctrinal puesto que el ordenamiento jurídico manifiesta expresamente la tutelaridad a los trabajadores en virtud de la desigualdad económica existente entre el patrono y el trabajador, por lo que le confiere una protección jurídica preferente. El trabajador ha sido la semilla que hizo brotar el derecho laboral según lo describe Fernández Molina y podría decir que el ordenamiento jurídico es el fruto del cual hoy muchos están solamente cosechando. Las constantes protestas de los trabajadores constituye la razón de ser del derecho laboral ante las violaciones y amenazas que sufrió por muchos años la clase trabajadora, es por ello que se le ha otorgado un blindaje ante los abusos que aun hoy en día los patronos cometen pasando aun por encima de las normas, es por ello que el Estado está obligado a resguardar este principio a través de la administración de justicia. “De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto, han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”¹⁴ Este principio, se encuentra dentro del primer considerando del Código de Trabajo.

¹⁴ Fernández Molina. Ob cit. Pág. 2.



2.2. Principio in dubio pro operario

Este principio se encuentra regulado en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica; también en el Artículo 17 del Código de Trabajo. Consiste en aplicar la norma que más le favorezca al trabajador, cuando haya duda sobre su alcance o interpretación. Este principio, no requiere mayores explicaciones y también es el que permite que no haya una escala jerárquica dentro del ordenamiento jurídico laboral, pues se aplicará la que sea más favorable siempre al trabajador.

Dentro de la etapa de la prueba este principio es sumamente relevante puesto que mientras indica que se puede utilizar siempre a favor del trabajador pareciera que no tiene aplicación dentro de este período de prueba puesto que el patrono queda facultado para despedirlo sin responsabilidad de su parte, es decir no tiene la obligación de pagarle las prestaciones a las cuales tiene derecho, por ejemplo: en el inciso “j” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República establece lo relativo al aguinaldo que consiste en otorgar un salario anual por año de servicios ininterrumpidos, así también la ley establece: “A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado”. Nuevamente el Decreto 76-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado en el Artículo nueve regula “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe de tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador del que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo



trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.”

Queda claro en el párrafo anterior que se debe hacer el pago proporcional del aguinaldo aun dentro del período de la prueba. Sin embargo el Artículo 81 del Código de Trabajo le da la facultad al patrono para despedir al trabajador sin responsabilidad de su parte como anteriormente mencioné, norma en la cual muchos patronos se escudan al utilizarla injustamente al despedir ya sea con justa o sin justa causa al trabajador, beneficiándose del servicio prestado y sin otorgar las prestaciones a las cuales tiene derecho el trabajador, y que la mayoría de veces por ignorancia no reclama. Si aún queda duda sobre la aplicación de los artículos descritos fácilmente se aplica el principio in dubio pro operario y sin duda alguna se observa como el patrono tiene la obligación de pagar las prestaciones promocionales a las cuales tiene derecho el trabajador.

2.3. Principio de equidad

Buscar una aplicación equitativa de las normas laborales es una obligación social, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a justicia. “La equidad busca enderezar la injusta racionalidad de lo legal, que permite que asuntos legales sean inmorales o contrarios al progreso de los valores humanos. Así, por ejemplo, es contrario al principio de equidad que prescriban las vacaciones de una persona que no gozo de ese derecho porque el patrono siempre lo mantiene ocupado. Obrar equitativamente quiere decir corregir la ley humana y promover derechos humanos relativos al trabajo. La idea de equidad ha sido un principio inspirador en la aplicación de la ley, a través del

tiempo. Esto está planteado desde el derecho romano que señala sentencias como. *Aequitas religio iudicantis*, es decir que la equidad es la religión del juzgador.”¹⁵

Se hace referencia a este principio puesto que para resolver los conflictos laborales es necesario acudir a un órgano jurisdiccional, en la mayoría de casos en la búsqueda de una resolución ecuánime, ciertamente dentro del período de prueba no se llega hasta este extremo por lo poco económicamente que pueda significar acudir a un órgano jurisdiccional, para requerir el reconocimiento de sus derechos versus el tiempo que el trabajador debe esperar para obtener una resolución, tiempo que es mejor utilizado buscando una nueva fuente de ingresos (trabajo), haciendo referencia también a la tan anhelada justicia social que menciona el Artículo 101 de la Constitución Política de la República, enfocando ante todo la posición económica de la partes.

2.4. Principio evolutivo

Consiste claramente en el desarrollo del derecho laboral, esta rama de las ciencias jurídicas se encuentra constantemente sujeta a cambios puesto que estudia al individuo en su realidad social como lo establece el cuarto considerando inciso “d” del Código de Trabajo. Fernández Molina al desarrollar este principio menciona “...el derecho que ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

¹⁵ <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>, 2014.



- a) Como un impulso a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez mas relaciones.”¹⁶

2.5. Principio de irrenunciabilidad

Se encuentra dentro del cuarto considerando inciso “b” del Código de Trabajo, que establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, para proteger al trabajador, y ese mínimo de garantías son irrenunciables únicamente para el trabajador, llamadas a ser mejoradas. “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las del propio trabajador. De aquí, se deriva el principio de la irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.”

Canessa Montejo establece que hay dos puntos a partir de los cuales se fundamenta el principio de irrenunciabilidad: “El primero, el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo. El segundo, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su

¹⁶ Fernández. Ob Cit. Pág. 3.



relación de trabajo. Lo que subyace en la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción en su capacidad de disposición sobre sus derechos.”¹⁷ Estos dos puntos permiten visualizar el porqué este principio manifiesta el carácter imperativo de la Ley a la cual se encuentran sometidas todas las personas que inicien una relación laboral.

De conformidad con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la sección octava de la misma, es decir a partir del Artículo 101 al 106 contiene el conjunto de derechos irrenunciables, dicha norma también prevé la suspicacia que puede tener el patrono para contratar a un trabajador por debajo del mínimo de estas garantías aprovechándose de la necesidad que este pueda tener, por lo que regula que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política.

Retomando nuevamente el ejemplo desarrollado en el principio in dubio pro operario, se puede establecer que aun dentro del período de la prueba el trabajador no puede renunciar al mínimo de derechos adquiridos regulados en la misma Constitución Política de la República.

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. Ob. Cit. Pág. 200.



2.6. Principio de aplicación decreciente

“Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para ampara al débil y por ende debe encausarse preferente hacia los más frágiles. En ese sentido el autor Martins Catarino establece que la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de protección. En otras palabras, la tutelaridad se debe aplicar en función directa de las debilidades del trabajador; trabajadores con mejoras posibilidades no tienen la misma necesidad de este auxilio extremo como lo tienen aquellos que cuentan con pocos recursos para defender sus derechos.”¹⁸

Dentro del período de la prueba cabe hacer mención que las personas de escasos recursos y con poco estudios, son más susceptibles de ser vulnerados sus derechos, al existir patronos inconscientes que escondiéndose detrás de la norma permisiva utilizan a los trabajadores para aquellas plazas que no requieren de mucha técnica y para librarse de las responsabilidades laborales, utilizan los servicios de los trabajadores solamente durante los dos meses y de esta forma no se generan ninguna obligación. En consecuencia este principio se aplica paralelamente con el principio de tutelaridad, pues toma en cuenta la labor desarrollada y la remuneración que obtiene el trabajador para ubicarlo en una posición jurídica preferente.

¹⁸ Fernández. *Ob Cit.* Pág. 27.

2.7. Principio de realidad

Este principio, está ubicado en el cuarto considerando literal “d” del Código de Trabajo, lo que trata de asentar es que el derecho del trabajo es realista, pues 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. De allí, que al estudiar la condición del trabajador, se observa con mucha preocupación la difícil situación de los trabajadores que en el período de la prueba son despedidos sin su indemnización y sin sus prestaciones laborales, circunstancia que tiene en desventaja y al descubierto a la clase trabajadora. Empero lo que existe es un desinterés por el Estado en reformar el Artículo que regula tal situación contraria al principio de la realidad, y que está afectando a todos los trabajadores en especial al que es sometido al período de prueba.

2.8. Principio de estabilidad laboral

Este principio dentro de la legislación guatemalteca se ve reflejado en el Artículo 26 del Código de Trabajo, al establecer que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario en consecuencia solo excepcionalmente podrá celebrarse contratos a plazo fijo y por obra determinada cuando la naturaleza accidental o temporal de la situación lo exija. Dicho principio está inspirado en la necesidad que tiene el trabajador de que se le garantizase la permanencia en su centro de trabajo. “Ciertamente, la estabilidad laboral



garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.”¹⁹

Una verdad cierta es que durante el período de prueba el empleador puede observar la efectividad, destrezas y habilidades que busca en un trabajador lo cual, le permite visualizar si es o no apto para desarrollar el trabajo encomendado, sin embargo también es cierto que durante la evaluación de la contratación se puede evitar tal circunstancia teniendo esmero en elegir a la persona idónea y darle el valor necesario que tiene la elección ya que esta va a tomar sentido durante el período de la prueba para que se le reconozca el tiempo invertido al trabajador porque hay que tomar en cuenta que esté también pierde otras oportunidades laborales que pueden representar mejoras substanciales cuando decide prestarle sus servicios a un determinado patrono.

2.9. Característica del derecho laboral

Empecemos definiendo la palabra característica para luego hacer una síntesis de la

¹⁹ <http://lema.rae.es>, 2014.



importancia que tiene mencionarla dentro del presente trabajo, para ello existirá apoyo de la definición que aporta la real academia de la lengua española. “Característica: dicho de una cualidad que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes.”²⁰ Al hablar de la característica del derecho laboral, se debe reparar en dos principales y consiste una de ellas, en que es de derecho público porque protege el bienestar de la colectividad, para lo cual el Estado utiliza el poder de coerción con el que se encuentra investido y se ve obligado a fiscalizar los casos de inobservancia del ordenamiento, siempre en favor de los más desprotegidos (los trabajadores), lo que lo hace de observancia obligatoria y otra característica es el de la tutelaridad, ciertamente se estudió la tutelaridad como un principio ya que es una de las causas que le dio origen a este derecho, ahora se abarca como característica ya que la tutelaridad es una cualidad que los diferencia de las demás ramas, puesto que uno de los elementos del derecho es el trabajador que la misma ley regula con la debida protección al mismo por ser el más débil en relación al patrono, sin embargo esta característica tutelar está lejos de ser real en el derecho, dado a que en la práctica es totalmente diferente, lo que sí ha habido es la violación constante a los derechos del mismo, es aquí en donde se quiere llamar la atención al Estado, al patrono y a la sociedad civil, para que se realice un consenso consiente y se atienda el verdadero significado de esta característica de la tutelaridad. En el caso del trabajador concretamente en el período de la prueba laboral en que está ausente dicha característica, en tanto que el trabajador está imposibilitado para pedir que se respeten sus derechos, empezando con que la norma laboral desde ya lo tiene desprotegido. Esta característica está lejos de ser una realidad para el

²⁰ Ibid. 2014.



trabajador en el período de la prueba.

2.10. El patrono y el trabajador

La definición que la legislación guatemalteca regula de patrono y trabajador es su Artículo dos y tres respectivamente es: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo... Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Para el presente trabajo se debe atender la posición que posee cada uno de los sujetos que componen el derecho laboral, dado a que la posición incide en las condiciones que vive cada uno de ellos, el caso del trabajador que siempre ha estado en desventaja desde que el derecho laboral ha sido reconocido como tal, aun con la creación de la norma jurídica de la materia. Especialmente en el período laboral en que la misma norma deja en descubierto al trabajador, puesto que la misma norma no impone obligaciones al patrono de ninguna índole al despedir al empleado en el período de prueba, esto violenta los derechos, los principios del derecho de la clase trabajadora. No es posible que el patrono en cualquier momento dentro de la prueba laboral despida al trabajador sin responsabilidad, tomando en cuenta que el trabajador, vive mientras trabaja, pues depende de su salario. En este período laboral, se le es trabajador de gratis, aunque suene irrisorio, pero es lo que está sucediendo, el empleador percibe las ganancias que le generan la mano de sus trabajadores, ya sea de forma intelectual o material, durante este el período de prueba y le deja a su libre albedrío despedirlo sin



ninguna responsabilidad de su parte durante los primeros dos meses y no deja claro ley en que casos podrá prescindir de sus servicios sin que represente esto un simple capricho del empleador.

Importante es mencionar el papel que el trabajador ha tiene dentro del desarrollo de la sociedad y dentro de la creación de la misma legislación que hoy lo reconoce.

2.11. El pragmatismo laboral y los principios del derecho laboral

Resulta antagónica la realidad de la practicidad y el respeto a los principios laborales, ya que lo que actualmente la clase trabajadora está viviendo es incongruente con los principios que inspiraron el derecho laboral, esto debido a que la regulación no solo debe reformarse atendiendo a la realidad del trabajador, sus condiciones y el costo de la vida, sino que además lo regulado no se cumple a cabalidad. Sin embargo, lo que se está tratando en este trabajo investigativo es sugerir la reformar el Artículo 81 para que: a) la eliminación de ese período laboral que lo único que esta ocasionado es la violación de los derechos laborales de la clase trabajadora o en su defecto. b) que se empiecen a pagar todas las prestaciones laborales de ley a partir de que inicie la relación laboral.



CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales y su fundamento

Considerable es desarrollar de forma lacónica y precisa lo referente a las prestaciones laborales, dado a que el tema descrito, va muy ligado al problema que se está tratando en esta tesis, en el sentido de que el trabajador no recibe nada económicamente, mejor dicho no le es remunerado el tiempo que trabaja en todo el período de prueba, a lo que deviene manifestar la evidente violación que es sujeto el sector trabajador y lo difícil de la situación enfrentada es que la norma laboral concede con su regulación la permisibilidad al patrono en despedir sin responsabilidad alguna al trabajador sin una contraprestación que le permita sobrellevar su vida durante el tiempo que se encuentre desempleado, porque si bien es cierto que el patrono pudo observar durante este período que la persona no llena sus expectativas, el patrono también se encuentra obligado a hacer una selección efectiva de su personal para evitar esta clase de inconvenientes, y esta palabra parece ser la más específica para ambos porque a ninguna de las partes de la relación laboral le conviene que suceda esto, al patrono porque tiene nuevamente que reclutar a otra persona y al trabajador por las oportunidades laborales que pudo perder durante la prestación de servicios a un determinado patrono, lo que quiere decir que, tanto el Estado como garantista de la seguridad de la persona, el patrono quien debiera considerar la mano de obra del trabajador y la sociedad misma, están inertes ante la difícil situación del trabajador, que cada día empeora. Ahora bien, para adentrar al tema de las prestaciones laborales es

necesario comprender la siguiente definición.

“Se entiende por prestaciones al incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con el propósito de motivar a la nomina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgo imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar. Estas son adiciones al sueldo o salario de cada empleado, cancelado por los empleadores en dinero o especie. Las prestaciones son aportaciones a la seguridad social, cajas privadas de pensiones, ayuda para nacimiento de hijos, bonos por desempeño, ayudas educativas, ayudas para guarderías, realmente existe un universo muy amplio en lo que se refiere a prestaciones laborales no obligatorias. Existen otras las cuales son derechos de los trabajadores, como son las utilidades; se refiere al pago de utilidades anualmente, por lo general es cancelado al final de cada año fiscal. Esta se calcula bajo un tabulador estipulado por el gobierno de cada país o región. No es raro encontrar casos en el que el empleado busca un puesto laboral que le proporciones un mayor beneficio en prestaciones que lo que se percibe en sueldo.”²¹

El fundamento legal de las prestaciones laborales, puede ser encontrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, según los artículos 101 y 102, así mismo en el Código de Trabajo Decreto 1441, en su Artículo 88 en el cual explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también explica el cálculo de la remuneración

²¹ <http://edukavital.blogspot.com/>, 2014.



para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal según el Artículo 90 del Código de Trabajo, en el cual patrones y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, en la cual el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permitan satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el Artículo 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

“El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro. Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social”.²²

Si las prestaciones laborales además de salario operan como incentivo para el trabajador, en donde queda el sentido de remuneración al trabajo realizado en el período de prueba, porque quien sabe si el trabajador en este período trabajaba productivamente, pero como la norma regula que el patrono lo puede despedir sin responsabilidad, es allí donde el derecho laboral deja en descubierto y desprotegido al sector laboral, de tal manera que preocupa enormemente esta realidad, motivo que condujo al planteamiento de la obligación al patrono en pagar las indemnización por el

²² <http://www.monografias.com>, 2014.



trabajo realizado, que de esta manera se reivindicaría el derecho laboral.

3.1. El salario

Con relación a este término, qué realmente puede entenderse pues se concibe el salario como: “Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica. Al final de mes, los trabajadores de la fábrica cobran su salario.”²³

El salario recibe también los nombres de: salario base y salario mínimo; salario base es una remuneración por un servicio prestado sin considerar ciertas cantidades; salario mínimo, es la remuneración fijada por la administración que nunca puede ser inferior.

El salario se encuentra regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, además su regulación ordinaria puede encontrarse en el Código de Trabajo, Decreto 1441, concretamente en su Artículo 88.

El momento en que el salario es cancelado debe ser cuando se complete cada período de pago, según el Artículo 93 del Código de Trabajo.

Empero el trabajador enfrenta una situación difícil en cuanto al salario, entendiendo que el mismo es irrenunciable y es un derecho constitucional, considerando que todo

²³ <https://www.google.com.gt>, 2014.



trabajador trabaja para vivir, es una realidad que no puede esconderse desde el punto de vista laboral, económico y social. Situación difícil que afrontan los trabajadores en el período de prueba en el sentido de que, de forma indirecta el patrono aprovecha el servicio prestado por los trabajadores y en algunos casos no se le remunera y cabe mencionar también de lo desgastante que puede resultar para un trabajador perder el tiempo en exigir su pago ante un órgano de justicia laboral por la poca cantidad que esto pueda representar versus la lenta administración de justicia y atentando con los principios del derecho laboral, especialmente con el del derecho al salario y de garantías mínimas, sin que el Estado atienda este caos que debe enfrentar el sector de los trabajadores especialmente en este período de las prueba.

3.2. Bonificación anual

Según el primer considerando del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, establece que es deber del Estado garantizar las condiciones de vida del trabajador así como mejorar su situación económica y social, estableciendo una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades y que la misma le permita al patrono su cumplimiento oportuno sin afectar el desarrollo empresarial, por lo cual se crea la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, esto es una prestación laboral obligatoria a todo patrono, es equivalente al salario ordinario de un mes y de conformidad con el Artículo dos del Decreto ya citado, regula que si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el



monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. El Artículo cuatro regula que para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, así fuera menor de seis meses.

Es acá, en donde cabe hacerse el análisis de porque la importancia del pago de esta prestación durante el período de prueba ya que debería de imperar el principio de indubio pro operario, en aplicar esta norma en beneficio del trabajador ya que esta ley tiene por objeto mejorar la situación económica y social de las persona productivas, pero ciertos sectores y en este caso el sector de la maquila se benefician del período de prueba para adular las normas.

3.3. El aguinaldo

Llama la atención que estas prestaciones laborales como el aguinaldo, son para motivar al trabajador y producir al patrono, pero dista de un verdadero derecho del trabajo, si se toma en cuenta que el mismo es eminentemente protector. A continuación, la definición del aguinaldo: “Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional, siendo



su fundamento legal el inciso “j” Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, en la cual indica lo siguiente: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado”.²⁴

Si el trabajador no ha cumplido el año, no tendrá derecho a recibir el aguinaldo completo, pero sí de forma proporcional, en el caso del trabajador en el período de prueba no tiene ese derecho, pues la misma ley laboral le coartado ese derecho, al regular que el patrono lo pueda despedir sin responsabilidad alguna, aun de forma proporcional el trabajador debiera recibir su aguinaldo, a eso si se le puede denominar derecho laboral.

3.4. Vacaciones

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un período de vacaciones pagadas de 15 días hábiles.

El trabajador las debe tomar y extender una constancia de disfrute de las mismas. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la

²⁴ <http://www.monografias.com>, 2014.



indemnización, siendo su fundamento legal el inciso “i” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual indica lo siguiente: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del contrato”.

Este derecho de vacaciones es reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la ley ordinaria laboral, sin embargo así como se reconoce este derecho, debiera reconocerse al trabajador su tiempo laborado en el periodo de prueba, como una obligación a la parte patronal.

3.5. Indemnización

Tener una definición clara acerca de la indemnización, se hace imprescindible dado a que es lo que se analiza en este trabajo investigativo, que además es ausente en el período de prueba laboral, situación que debe ser considerada por el Estado guatemalteco, de manera que en este período no se viole el derecho del trabajador y se le dé el verdadero sentido a la protección laboral y al principio de la realidad del trabajador.

La indemnización es entonces: “El pago que el patrón realiza a un trabajador por un

daño causado durante su permanencia como empleado. En algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral.”²⁵ El fundamento legal de la indemnización se encuentra establecido en el Artículo 82 del Código de Trabajo, en él se desarrolla todo lo referente a la misma.

3.5.1. Naturaleza jurídica de la indemnización

“Es que la indemnización, en cuanto tal, no es más que la consecuencia imputada por el ordenamiento laboral a ciertos hechos o negocios jurídicos a los que se reconoce virtualidad extintiva, sin poseer en sí misma otra naturaleza jurídica que la que le asigna la teoría general como objeto de la obligación de dar una suma de dinero. A lo sumo, desde esta perspectiva, podría discernirse entre una utilización del vocablo en sentido propio, esto es, cuando cumple una función sustitutiva o compensatoria de los daños originados por el incumplimiento de otra obligación legal o contractual, y de una utilización en sentido impropio, cuando su pago se impone sin que medie un previo incumplimiento del obligado, por otras razones de política legal”²⁶ “El cuestionamiento generalizado plantea que la indemnización es un beneficio de seguridad social, específicamente ante el desempleo... mayoritariamente es una institución de protección de la estabilidad laboral”²⁷

²⁵ *Ibid.* 2014.

²⁶ <http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/>, 2014.

²⁷ <http://www.scielo.cl/>, 2014.

3.5.2. La indemnización durante el período de prueba

“De conformidad con el Artículo 82 del Código del Trabajo, la indemnización por despido se pagará si un empleado es despedido injustificadamente o el propio empleado termina el contrato de trabajo por causas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo. Un empleado tiene derecho a un mes de salario por cada año completo de servicio. Si el servicio es menos de un año, una cantidad proporcional se paga como indemnización por despido. La indemnización por despido no se paga si un trabajador es despedido por mala conducta”.²⁸

Es aquí en donde se quiere enfatizar, dado a que estos dos términos no son compatibles en la realidad del trabajador, mucho menos en la legislación laboral, pues la indemnización no está regulada para los trabajadores en período de prueba, pareciera que en ese período los trabajadores debieran pagar al patrono por trabajar, pues eso parece, obviamente resulta absurdo desde todo punto de vista, especialmente desde el punto laboral y económico, pero es lo que está pasando.

El punto a establecer es que si se analiza principio por principio de todos los que conforman el derecho laboral, se tendría un panorama en contra del derecho de los trabajadores, pues no es posible que en pleno siglo XXI, y en las condiciones paupérrimas económicas los trabajadores en el período de prueba, trabajen sin salario, no cabe en la realidad de dicho sector. Hasta cuando el Estado permitirá que esta

²⁸ <http://www.tusalario.org/guatemala>, 2014.



situación se mantenga aunque degradando los derechos laborales en especial, el del sector laboral.

Podríamos decir que el trabajador en el período de prueba se encuentra desprotegido porque al darle poder al patrono para que dentro de este período pueda despedirlo sin responsabilidad de su parte esto se refiere a la indemnización y es evidente la difícil realidad que vive el sector trabajador, en el período de la prueba laboral preceptuado en el Artículo 81 del Código de Trabajo, dado a que el mencionado Artículo en su segundo párrafo concede al patrono la facultad, que además se ha convertido en poder arbitrario para poner fin al contrato en cualquier momento de la relación laboral, sin incurrir en responsabilidades, lo que pone en condiciones de desprotección jurídica y económica al necesitado trabajador, en tanto que la parte patronal goza de la ventaja jurídica y económica violentando de forma contundente el principio de la irrenunciabilidad del salario y la tutela laboral que debiera ser sujeto el trabajador. En tanto que el Estado como responsable de la garantía laboral ha estado inerte a esta realidad.





CAPÍTULO IV

4. La incongruencia del Artículo 81 del Código de Trabajo durante el período de la prueba laboral

4.1. El período de la prueba

Con especial cuidado se adentra en el presente tema, dado a que constituye el centro del la presente tesis, es el hecho de que el período de prueba de acuerdo al análisis realizado se torna en un punto tan controversial desde el punto de vista jurídico, laboral y económico, lo primero porque, no se ha atendido por parte del Estado el contenido del Artículo 81 del Código de Trabajo; en su segundo párrafo, al conceder al patrono la facultad de poner fin al contrato de trabajo en cualquier momento de la relación laboral, sin que este incurra en responsabilidades, una realidad que pone en condiciones de desprotección total al sector trabajador, sin embargo existe una realidad que la misma ley de la materia reconoce, esta es la desigualdad económica entre los dos sujetos de toda relación laboral.

Sin embargo, no se ha hecho nada por que la desigualdad sea compensada, lo que evidencia la incongruencia entre el considerando número cuatro del Código de Trabajo, en el cual se establecen los principios que inspiran el derecho de trabajo y la protección jurídica del trabajador, en tanto el trabajador en condiciones de vulneración ya que es el más débil de la relación del trabajo. Cuando el patrono pone fin al contrato en muchas



ocasiones no remunerada no solo los días laborados que pueden ser de uno a más días, que significan para el trabajador el sustento para él y su familia, además las prestaciones y la indemnización laboral en forma proporcional a quien le prestó el servicio, basándose el patrono en la regulación del Artículo ya mencionado para no cumplir con sus obligaciones, desvirtuándose así los principios del derecho laboral, dejando en evidencia la incongruencia de la tutelaridad laboral con lo establecido en el Artículo 81 ya referido.

Desde la óptica de la clase trabajadora no es concebible que un trabajador ponga su fuerza de trabajo ya sea física o intelectualmente a servicio de un patrono sin obtener de este una remuneración digna, es aquí en donde se hace imprescindible que desde el período de la prueba se active el mínimo de garantías regulado dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco que dignifique la relación laboral existente y para que al mismo tiempo equipare la desigualdad económica existente entre ambas partes, ya que en muchos casos el trabajador es despedido durante este corto período sin gozar de un mínimo de garantías como lo son las prestaciones laborales y en algunos casos incluso sin percibir también el salario pactado por el trabajo realizado, tal es el caso de cierto grupo del sector textil que jactándose de traer desarrollo económico a Guatemala a través de las maquilas adquiriendo mano de obra guatemalteca, para luego exportar sus productos, ciertamente recalco no es todo el sector sino más bien algunos malos patronos que se aprovechan de esta norma para contratar personal que no requiere experiencia ni mucha habilidad para determinados puestos con el fin de no generar posteriormente el pago de prestaciones a las cuales estarían obligados, desvirtúan el



espíritu de la norma despidiendo personal durante el período de prueba para no generarse posteriores obligaciones, cayendo nuevamente en la incongruencia de los principios laborales; de mínimo de garantía, el de realista y objetivo, mucho menos el de hondamente democrático, ya que este último se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, pero no existe tal dignificación, pues despedir a un trabajador después de varios días de trabajo, esto es más bien un acto de indignación para el derecho laboral guatemalteco.

Ciertamente no se da solamente dentro del sector textil, más bien este trabajo está enfocado en criticar a aquellos patronos que tratan de tergiversar la norma a su favor y se olvidan de la trascendencia que tiene un empleado dentro de la empresa y también dentro de la misma sociedad, quien está en la búsqueda constante de su desarrollo integral como persona y que por ende es sujeto de derechos tanto como de obligaciones y que debe de llevar el sustento a su familia es vulnerado en sus derechos a costa de beneficios de otros.

Desde el aspecto económico, se considera trascendental en toda prestación de servicio, ya que todo trabajador depende de la remuneración por su servicio prestado para poder vivir o sobrevivir, la remuneración es la base fundamental por la que existe una relación laboral, son ambas partes las beneficiadas por el servicio prestado; el patrono por su parte obtiene el beneficio que le generó la labor desempeñada por el trabajador lo cual se convierte en una ganancia, y a su vez el trabajador obtiene la dignificación por su servicio prestado a través de la remuneración económica, pero qué pasa cuando esa



dignificación no se puede palpar. En ciertas labores la dignificación se puede hacer a través de reconocimientos como por ejemplo los bomberos o los militares cuando se les otorgan medallas, insignias, plaquetas, etcétera, para otorgarle un justo honor al mérito por una labor realizada y son casos muy especiales, pero siendo objetivos en toda relación de trabajo es imprescindible obtener una dignificación económica justa, porque el desarrollo integral es un todo, lo económico, lo político, lo social, lo espiritual, lo cultural, lo moral, no trasciende uno sin el otro, pero el sector trabajador en el período de la prueba enfrenta violación a su derecho al salario, pues la legislación laboral concede libertad al patrono en despedir al trabajador sin responsabilidad alguna, lo que significa que cualquier patrono puede despedir a un trabajador en el período de prueba sin responsabilidad alguna, lo cual puede vulnerar incluso el derecho al salario puesto que el trabajador muchas veces es intimidado por el desconocimiento de la norma y otro gran problema que enfrenta el sector trabajador es el retardo de la justicia laboral, pues al denunciar una de estas violaciones saben que se tienen que enfrentar ante este sistema retardado de justicia laboral, por lo que en muchas ocasiones prefieren obviar dicha violación por los conflictos y pérdida de tiempo que les pueda ocasionar ya que de inmediato se tienen que volver a activar económicamente empleándose para otro patrono porque la familia puede depender de ese ingreso económico para sobrevivir.

Mientras tanto nadie hace nada por detener esta evidente violación a un derecho adquirido del sector trabajador, por la misma tutelaridad de que goza, por mismo todo lo anterior ha servido de inspiración para la elaboración del presente trabajo que tiene como objetivo dignificar la labor del sector trabajador, no debe de pasar por alto la lucha



histórica que ha tenido el trabajador para que sean reconocidos sus derechos.

A manera de estudio comparado se señalan dos países, para comprender un poco más el período de prueba laboral en cada legislación y su aplicación desde distintos puntos.

Costa Rica: por ejemplo durante el período de la prueba que constituye tres meses en ese país. “En este tiempo, tanto jefe como empleado pueden dar por concluida la relación laboral sin responsabilidad. En todo contrato de trabajo por tiempo indefinido existe un plazo inicial, en el que tanto patrono como trabajador tienen la posibilidad de analizar las condiciones de empleo y las aptitudes de su contraparte; este plazo se conoce como período de prueba. Durante este período cualquiera de las partes de la relación laboral puede dar por finalizada dicha relación sin incurrir en ningún tipo de responsabilidad, salvo la cancelación de los derechos de aguinaldo y las vacaciones proporcionales al tiempo laborado a favor del trabajador.”²⁹

Continúo citando el mismo texto aunque es un poco amplio, pero necesario puesto que hace un bosquejo bien desarrollado sobre la legislación costarricense que amplía la figura jurídica de un período de prueba estudiado desde varias perspectivas.

“En la legislación laboral costarricense no existe norma expresa que se refiera a esta figura, salvo en el caso del servicio doméstico. El Artículo 102 del Código de Trabajo establece que en el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, se considerarán

²⁹ http://www.elemplo.co.cr/clientes/cons_prof, 2014.



los primeros treinta días como de prueba, pudiendo cualquiera de las partes ponerle término sin aviso previo.

En los demás casos se ha considerado que este plazo es de tres meses, al interpretar los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo. Ambos textos, indican que los extremos laborales de preaviso y auxilio de cesantía deben cancelarse únicamente cuando se hayan cumplido tres meses desde que inició la relación laboral.

Condiciones especiales; existen tres situaciones particulares respecto al período de prueba: la primera se refiere a la mujer embarazada o en período de lactancia. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica ha indicado que, en virtud de su fuero de protección, el período de prueba queda sin efecto. El objetivo es evitar que el patrono, ante el aviso de embarazo, justifique la extinción del contrato de trabajo en la no superación del período de prueba.

La segunda situación es la del despido con recontractación del trabajador por parte de la misma empresa. En este caso, ha imperado el criterio de que no debe obligarse al trabajador a someterse a un nuevo período de prueba, debido a que la empresa contratante ya conoce las aptitudes y desempeño del trabajador, por haber contado con sus servicios anteriormente. Esta postura procede cuando la recontractación del trabajador es para el mismo puesto que había realizado previamente, porque en caso que la nueva contratación sea para un puesto diferente, si existiría el período de prueba.



El último caso se da cuando hay un cambio de puesto o un ascenso. Existe período de prueba para el nuevo puesto, con la particularidad de que tanto el trabajador como el patrono pueden desistir del cambio o del ascenso, y el trabajador tiene derecho a que se le reinstale en su puesto anterior con las condiciones originales.”³⁰

México: es tomada también la legislación mexicana como ejemplo para ilustrar el período de prueba el cual al igual que Guatemala consiste en un período de no más de dos meses a excepción de casos especiales en la legislación mexicana que amplía la visión del presente trabajo, a continuación se describe el texto que contiene la información de forma amplia pero necesaria.

“Todo contrato de trabajo contempla un período de prueba, el cual tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo.

El Artículo 76 del Código de Trabajo mexicano, define el período de prueba como la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Estipulación del período de prueba.

1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios

³⁰ Ibid.



se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio, según el Artículo 77 del Código de Trabajo mexicano.

Duración del período de prueba: el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato, según el Artículo 78 Código de Trabajo mexicano.

Prorroga del período de prueba: cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites los del Artículo 78, según el Artículo 79 del Código de Trabajo mexicano.

Efecto jurídico del período de prueba: el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, según el Artículo 80 del Código de Trabajo

mexicano. Este último punto es de especial importancia por su alcance y sus efectos jurídicos. En el período de prueba, el empleador puede despedir (dar por terminado el contrato), al trabajador sin importar si hay justas causas o no, lo que significa que no hay lugar a ningún tipo de indemnización, pues precisamente para eso es el período de prueba; para que el empleador evalúe bajo su criterio propio, sus expectativas, elementos, variables y puntos de vista muy personales, si el trabajador debe o no permanecer en la empresa.

En el período de prueba el empleador tiene toda la libertad de continuar o no con el contrato de trabajo, y si decide no continuar, no hay norma que se lo impida, no importa cual haya sido la causa de su decisión.

También es muy cierto, que si bien el empleador, en el período de prueba puede despedir el trabajador sin asumir consecuencia alguna, el trabajador tiene todo el derecho a que se le reconozcan los demás derechos laborales como la seguridad social, las prestaciones sociales, y obviamente el salario, sin importar el tiempo que dure la relación laboral. Lo único a que no tiene derecho el trabajador en el período de prueba, es a que se le indemnice en caso de ser despedido, y obviamente que tampoco tiene derecho a que se le ratifique (se le de continuidad), al contrato de trabajo.

En el caso de contratos sucesivos, el período de prueba sólo debe existir en el primer contrato, luego, si se decide renovar el contrato de trabajo, ya no opera la figura del



período de prueba.”³¹

En conclusión, puede establecerse que la legislación costarricense tiene similitud con la legislación guatemalteca, pues en el país vecino, tanto jefe como empleado pueden dar por concluida la relación laboral sin responsabilidad. Lo que deviene amenaza contra el derecho del trabajador, sin embargo eso es lo que contiene la legislación y de la misma forma la norma guatemalteca establece lo mismo, produciendo violación al derecho a dicho sector.

En tanto la Mexicana, muy cierto, que si bien el empleador, en el período de prueba puede despedir el trabajador sin asumir consecuencia alguna, el trabajador tiene todo el derecho a que se le reconozcan los demás derechos laborales como la seguridad social, las prestaciones sociales, y obviamente el salario, sin importar el tiempo que dure la relación laboral. Se puede observar y concluir a la vez que, en la legislación mexicana el trabajador tiene todo el derecho de a que se le reconozca los demás derechos laborales como la seguridad social, las prestaciones laborales, y obviamente el salario. Distintamente al de Guatemala, en que no hay ninguna responsabilidad para el patrono, el puede despedir al trabajador y ya. Esa es la realidad del trabajador guatemalteco, que tanto el Estado como la sociedad misma y el sector patronal, debieran considerar a las condiciones del trabajador en el período de la prueba, en el sentido de que no le vulnere sus derechos mínimos de garantía y se pueda convivir en un verdadero Estado de derecho.

³¹ <http://www.gerencie.com/periodo-de-prueba-en-el-contrato-de-trabajo.htm>, 2014.



4.2. El término denominado incongruencia

Imperativamente debe hacerse relación al término de la incongruencia, dado a que el aspecto más importante del título de este trabajo es la incongruencia de los principios del derecho laboral en relación al Artículo 81 del Código de Trabajo, por esto se debe iniciar con la definición de la incongruencia, así: "Falta total de unión o relación adecuada de todas las partes que forman un todo".³² Concretamente la falta de unión o relación adecuada como lo señala la definición referida es lo que hace falta entre los principios del derecho laboral en relación a la práctica que se da en la etapa de la prueba laboral, en que el patrono despide al trabajador sin responsabilidad alguna. Es de aclarar que el Artículo 81 deja abierta la posibilidad de que tanto el patrono o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral sin embargo, de forma indirecta esta norma deja en desventaja al trabajador, lo que hace ausente la prevalencia de los principios del derecho laboral, como por ejemplo: el de tutelaridad, el del salario, el derecho a las mínimas garantías sociales, etc. De aquí, que la norma laboral es totalmente incongruente con los principios del derecho laboral establecidos.

"Congruencia, del latín congruentia, es la coherencia o relación lógica. Se trata de una característica que se comprende a partir de un vínculo entre dos o más cosas. Por ejemplo: No tiene congruencia que quiera hacerle un regalo a la persona con quien mantiene un litigio judicial. El juez detectó varias faltas de congruencia entre las declaraciones del acusado y las pruebas, cada parte de este sistema tiene congruencia

³² <http://es.thefreedictionary.com>, 2014.



con las demás”³³.

Esa coherencia o relación lógica es la que no existe entre los principios laborales contenidos en la legislación laboral, especialmente en los contenidos en la parte de los considerandos y el Artículo 81 del Código de Trabajo en su segundo párrafo, pues no se puede hablar en una parte del mismo Código de Trabajo, de un derecho real, objetivo y hondamente democrático, porque no lo hay, se contradicen en la realidad, especialmente en el período de la prueba laboral. Si se habla de dignificación económica y moral de los trabajadores por un lado y por otro lado permitir que el patrono despida al trabajador sin responsabilidad alguna, a eso se le llama con justa razón incongruencia de los principios del derecho laboral con relación al Artículo 81 del Código de Trabajo.

4.3. Consecuencias económicas y sociales al despedir a un trabajador en la etapa de la prueba

Las consecuencias que sufre el trabajador al ser despedido dentro del período de prueba pueden ser muchas, de la presente investigación se hace énfasis en dos importantes que son las consecuencias económicas y sociales, se han mencionado con anterioridad algunas de las múltiples consecuencias dado a que el trabajo constituye una fuente importante de ingreso para que el trabajador contribuya con el desarrollo no solo integral de sí mismo si no el de su familia e incluso el de la sociedad, dentro de las consecuencias sociales no se dejan de lado las consecuencias psicológicas que esto

³³ <http://definicion.de/congruencia/#ixzz37SkhKssN>, 2014.

puede causar, la inestabilidad emocional, depresiones y tantas mas que es necesario remitirse a las ciencias psicológicas para poder comprenderlas mejor, pero retomando el enfoque las consecuencias sociales muchas veces terminan en frustraciones del sector trabajador que lo ha llevado por el transcurso del tiempo a mantener esa lucha constante en contra de los abusos de los patronos para hacer que se respeten sus derechos y se le reconozcan un mínimo de garantías y obtener una dignificación como persona, sin embargo el patrono siempre busca como violentar la norma a su favor lo que complica dicha realidad, la estabilidad laboral, emocional y el desarrollo integral de la persona se ve coartado por este tipo de abuso que es permisible por la ley laboral, sin que pueda alegar el trabajador, ya que no está dispuesto a pasar por el desgaste físico y moral y emocional que le pueda ocasionar el sistema laboral de justicia, aunado a esto el desgaste anterior a la relación laboral al pasar por un proceso de selección para el puesto.

El hecho de no recibir prestaciones proporcionales por el servicio prestado así como una indemnización por el daño causado de quedar temporalmente sin trabajo al darse el despido durante el período de la prueba deja en desventaja al trabajador, ocasionándole perjuicios casi en todas las áreas de su vida, para cubrir necesidades básicas de alimentación, educación, vestuario, medicina, etcétera, el enfoque económico como se menciona anteriormente es la base de la relación laboral por la que tanto el patrono como el trabajador están dispuestos a iniciar una relación laboral que le va a traer beneficio económico a ambos y por lo cual unen sus fuerzas de trabajo con el fin de obtener una ganancia, de ello deviene la importancia del reconocimiento a tal derecho



porque el patrono ya obtuvo la prestación de un servicio de parte de trabajador y este a su vez también tuvo que pasar por un proceso de selección que el mismo patrono creo para obtener a la persona idónea a contratar, A continuación se describe el Artículo 81, reformado por el Artículo dos del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que establece, en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes pueden ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

El Estado debe considerar esta situación del trabajador, de lo contrario solo se cuenta con una normativa laboral utópica, totalmente lejos de la realidad en que vive el sector laboral.

4.4. El Estado y su rol en la protección preferente del trabajador

Primeramente se debe entender que constitucionalmente el Estado tiene la obligación de proteger a los habitantes y no solo el hecho de regularlo en la ley, sino que debe llevarse a la realidad de los mismos. En lo que se refiere a lo laboral, el Estado debe ser practico y no solo legislador, pues, la ley laboral refiere la protección preferente al trabajador, sin que esto se lleve a cabo especialmente en el período de la prueba, pues, los trabajadores son despedidos sin un mínimo de garantías que los respalden, mientras el patrono en la comodidad que le otorga la norma laboral y aprovechándose del



desprotegido trabajador, quien presta su servicio, pareciera que el trabajador lo trabajara por puro gusto, aunque parece irrisorio lo que se describe pero así han tomado el trabajo de todos aquellos que deben cruzar el período de prueba sin protección del Estado olvidando que el trabajador obtiene un empleo por la necesidad de obtener una remuneración económica por el servicio prestado.

Es precisamente esta protección preferente la que desarrollan los principios laborales a la cual el Estado debe de velar por su aplicación a través de la jurisdicción privativos.

A continuación se hace referencia del trabajo del Estado y su obligación como tal: “El fin o valor primordial de derecho es la realización de la justicia. Tanto Aristóteles como Santo Tomás de Aquino consideran que existen tres clases de justicia: la legal, la distributiva y la conmutativa. La justicia legal, siendo la proporción entre las acciones y el bien común, es decir que incluye aquello en lo cual pudiera considerarse que el individuo debe a la comunidad como algo propio de ésta. La justicia conmutativa, se refiere particularmente a la proporción de las relaciones entre los individuos dando a cada cual lo suyo; es decir, la justicia conmutativa persigue el bien particular. La justicia distributiva, es la que regula la proporción entre la comunidad de los individuos con respecto a la repartición por aquella de las cargas y beneficios.”³⁴

Puesto que el rol del Estado es buscar el bien común a través de una equitativa administración de justicia, el derecho laboral requiere su reconocimiento como tal no

³⁴ <http://derecho.ufm.edu/que-se-entiende-por-el-bien-comun>, 2014.



olvidado la lucha de clases que por siglos se ha dado y que aun continua y se pone a descubierto cuando lo patronos de manera antijurídica quebrantado el sistema normativo para su propio beneficio buscando siempre obtener más riqueza.

El derecho de trabajo está vinculado a la realidad de toda sociedad en los aspectos económicos, políticos y culturales. Esta legislación tiene un compromiso social, así lo establece el Artículo 101 de la Constitución Política, también establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Estado está obligado a resguardar la paz social no solo en el ámbito laboral si no en sentido amplio, por lo que en el derecho laboral ha dado un gran paso al reconocer la necesidad de jueces privativos para administrar justicia laboral, sin embargo el aparato de administración de justicia aun es deficiente y retardado. Dentro del derecho laboral los trabajadores lo menos que pueden esperar es que el Estado a través del poder otorgado haga reconocimiento de por lo menos el mínimo de garantías dentro del período de la prueba, para lo cual se ha puesto de ejemplo otras legislaciones similares.

El Estado debe brindar una protección preferente al trabajador por pertenecer esta rama importante de las ciencias jurídicas al derecho público y por ser el ente encargado de brindar seguridad jurídica a través de sus distintos órganos; debe buscar la dignificación del sector trabajador por la evidente desigualdad existente contra el patrono, por el mínimo de garantías que la propia Constitución Política le reconoce, protegiendo al trabajador contra las constantes amenazas de vulnerar sus derechos.



El bien común es demasiado amplio, pero es entendible y debe ser práctico y en todos los ámbitos de la vida de trabajador, en este caso se debe de buscar la protección del trabajador dentro del periodo de la prueba, porque bien lo establece el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso “d” al reconocer que el derecho de trabajo, es un derecho realista y objetivo; es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidades indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es objetivo 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.

4.5. Necesidad de reformar el Artículo 81 del Código de Trabajo

Desde el planteamiento del presente trabajo en su etapa de plan de investigación, se consideró proponer la reforma del Artículo 81, en el sentido de que este Artículo deja abierto a que el patrono no incurra en responsabilidad alguna en el momento en que despida al trabajador en el período de prueba, acto totalmente contrario a los principios del derecho laboral. De tal manera que se hace necesario reformar dicho Artículo, con la finalidad de que se respete el derecho a la un mínimo de garantías, una remuneración digna por el servicio prestado, así como estabilidad laboral desde que ha sido reclutado.

Realmente que se entiende por reforma: “A aquel cambio que se propone, proyecta o bien se ejecuta sobre determinada cuestión con el objetivo de conseguir una innovación



o una mejora en el rendimiento, la presentación, entre otras cuestiones. Por ejemplo, cuando la reforma que un arquitecto lleva a cabo en una casa vieja, ésta, traerá el cambio a un nivel más pequeño, individual si se quiere, aunque una reforma puede hacerse también sobre una cuestión más amplia que traerá consecuencias e innovaciones para una extensa mayoría, como puede ser la reforma en una ley, en el Código Penal, entre otros”.³⁵

Si el Artículo 81 del Código de Trabajo, en el segundo párrafo, regula: “Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle termino al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Coloca en desventaja al trabajador y obviamente en ventaja al patrono en relación a la prestación de servicio y la remuneración, pues se entiende que el trabajador es el más débil económicamente en toda relación laboral y por lo tanto debiera de protegerse un poco más, sin embargo este Artículo a todas luces mantiene al margen de la justicia laboral al trabajador por lo que debe contener carácter obligatorio que el patrono cancele dignamente el servicio prestado por los días laborados, aun haya trabajador un solo día.

Con base a la explicación dada, el Artículo debiera ser reformado y quedar de la siguiente manera: “Artículo 81. En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede

³⁵ <http://www.definicionabc.com/general/reforma.php>, 2014.



ponerle termino al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, cumpliendo con el mínimo de garantías.”

Con esta reforma propuesta entonces podrá considerarse un congruencia de los principio del derecho con la realidad del sector laboral, pues entonces será el derecho hondamente democrático, ya que este principio significa la dignificación del trabajador.

El presente análisis y propuesta de reforma va en dirección al Estado propiamente, esto en consenso con el sector empleador y a la sociedad en general para evaluar la esencia de esta reforma, dado a que contiene dos elementos imperantes del derecho del trabajo, como lo son; a) la prestación de servicio y b) el salario. Por la dignificación del sector laboral y por un Estado de derecho tan soñado.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los principios del derecho laboral son las nociones básicas que inspiraron la creación, interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico laboral, por lo cual su contexto constituye un mínimo de garantías que se deben de tomar en cuenta al momento de legislar para resguardar la norma y velar por la dignificación del sector más desprotegido.

En la actualidad la misma norma le permitir al patrono despedir sin responsabilidad de su parte al trabajador, dicho beneficio el patrono lo ha convertido en un abuso arbitrario en contra de la clase trabajadora desvirtuando la norma a su favor.

Con la reforma del Artículo 81 se busca devolverle la dignificación al sector trabajador, así también restablecer el imperio de la ley, en virtud que la misma Constitución Política de la República de Guatemala lo reconoce.

Poder visualizar jurídica y socialmente la necesidad que tiene el sector trabajador de gozar del beneficio de obtener una indemnización proporcional durante el período de prueba, reconociendo el mínimo de garantías durante este período y poder subsistir económicamente y emocionalmente durante el período que se encuentre desempleado, de esta forma se pretende dar un aporte a la sociedad y especialmente al sector trabajador como reconocimiento por ser parte esta estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.





BIBLIOGRAFÍA

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano de trabajo. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1970.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. Derecho de trabajo I. Guatemala: Ed. Digital impresos, 2004.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. Instituciones del derecho individual del trabajo. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2011.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Texto de derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.

GARCÍA, Mario David, La muerte del derecho de trabajo. Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2002.

<http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/>, 2014.

<http://definicion.de/congruencia/#ixzz37SkhKssN>, 2014.

<http://definicion.de/derecho-laboral/>, 2014.

<http://derecho.ufm.edu/que-se-entiende-por-el-bien-comun>, 2014.

<http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>, 2014.

<http://educavital.blogspot.com/>, 2014.



<http://es.thefreedictionary.com>, 2014.

<http://lema.rae.es>, 2014.

<http://www.definicionabc.com/general/reforma.php>, 2014.

http://www.eempleo.co.cr/clientes/cons_prof, 2014.

<http://www.gerencie.com/periodo-de-prueba-en-el-contrato-de-trabajo.htm>, 2014.

<http://www.monografias.com>, 2014.

<http://www.scielo.cl/>, 2014.

<http://www.tusalario.org/guatemala>, 2014.

<https://www.google.com.gt>, 2014.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. **Manual del derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Serviprensa, 2011.

LOPEZ LARRAVE, Mario, **La jurisdicción privativa de trabajo**. Revista facultad de ciencias jurídicas y sociales, Numero 3 al 6 de 1967 y 1968: Guatemala: Ed. Imprenta Universitaria Guatemala, 1968.

Misión de Verificación de la Naciones Unidas en Guatemala, **Administración de justicia laboral**. Guatemala: Ed. Minugua, 2002.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1985.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1998.

Código de Trabajo. Decreto 14-41, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.