

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS  
MOTIVACIONES JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES  
Y PATRONALES EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN GUATEMALA**

**GONZALO BERÓN GÓMEZ DE LA CRUZ**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2015**

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS  
MOTIVACIONES JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES  
Y PATRONALES EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN GUATEMALA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**GONZALO BERÓN GÓMEZ DE LA CRUZ**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, abril de 2015**

**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. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar  
Vocal: Lic. Artemio Rodolfo Tanchez Mérida  
Secretario: Lic. Rodolfo Geovani Celis López

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Magda Nidia Gil Barrios  
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia  
Secretario: Lic. José Dolores Bor Sequén

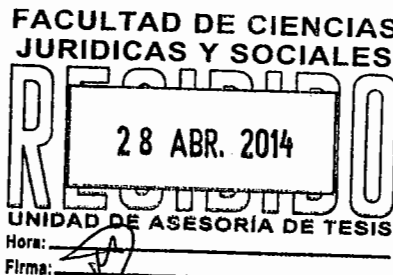
**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 3058**



Guatemala 28 de abril del año 2014

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



*Distinguido Doctor Mejía Orellana:*

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha nueve de abril del año dos mil catorce, asesoré la tesis del bachiller Gonzalo Berón Gómez De la Cruz, con carné estudiantil 200021389 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“ESTUDIO JURÍDICO Y DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS MOTIVACIONES JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES Y PATRONALES EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN GUATEMALA”**, le doy a conocer:

- a) El desarrollo de la tesis abarca un contenido científico que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente la prescripción en el derecho laboral, así como los derechos del patrono y del trabajador guatemalteco.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer la prescripción; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó los derechos laborales y patronales.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, recomendaciones, conclusiones y citas bibliográficas correctas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan la prescripción y los derechos laborales y patronales.

**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 3058**

---



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

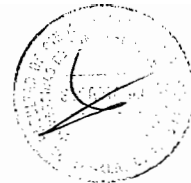
Muy atentamente.

  
**Licda. ROSARIO GIL PEREZ**  
*Abogada y Notario*

**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Asesora de Tesis**  
**Col. 3058**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 02 de mayo de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante GONZALO BERÓN GÓMEZ DE LA CRUZ, intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO Y DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS MOTIVACIONES JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES Y PATRONALES EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN GUATEMALA".

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

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis  
BAMO/srrs.





**Lic. Otto Rene Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**

Guatemala, 23 de mayo del año 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**  
**Su Despacho**



Doctor Mejía Orellana:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha dos de mayo del año dos mil catorce, procedí a la revisión del trabajo de tesis del bachiller Gonzalo Berón Gómez De La Cruz, que se denomina: **“ESTUDIO JURÍDICO Y DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS MOTIVACIONES JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES Y PATRONALES EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN GUATEMALA”**. Después de la revisión encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señala la prescripción; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer su importancia, y el deductivo, estableció su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos determinaron los derechos laborales y patronales. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los elementos jurídicos que informan la prescripción.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.



**Lic. Otto Rene Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**

---

5. En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

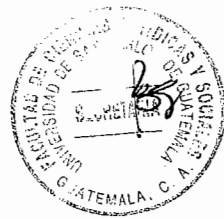
**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 3,805**

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO








**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GONZALO BERÓN GÓMEZ DE LA CRUZ, titulado ESTUDIO JURÍDICO Y DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS MOTIVACIONES JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES Y PATRONALES EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN GUATEMALA. 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. Avdán Ortiz Orellana  
**DECANO**  






## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el principio de la sabiduría y el autor de mi fe.
- A MIS PADRES:** Gonzalo Gómez e Hilda de la Cruz Rojas, con amor por sus esfuerzos y sacrificios.
- A MI ESPOSA Y A MIS HIJAS:** Noemí Hernández Vásquez, Keren, Mitzi, Ruth y Débora Gómez Hernández, con amor eterno.
- A MIS HERMANOS:** Nelson, Tony, Mario, Pedro, Verónica, Francisca, Sandra, Hilda y María, con mucho cariño.
- A MIS SUEGROS:** Juan Hernández y Reginalda Vásquez, por sus oraciones y sabios consejos.
- A LAS FAMILIAS:** Pierri González y González Méndez, por su apoyo moral.
- A MI ABUELITA, TÍOS Y DEMÁS FAMILIA:** Con cariño y respeto.



**A MI ASESOR Y REVISOR:** Lic. Francis Noé González Méndez, por su apoyo y dirección en el presente trabajo.

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Dr. Yuri Contreras, Lic. Mardoqueo Vásquez, Lic. Dennis Carrillo, Lic. Alejandro Juárez, Licda. Reina Peláez, Maynor Palencia, Favía de Carrillo, por los momentos que compartimos como estudiantes.

**A:** Guatemala.

**A:** Guazacapán de las Flores.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

|                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i           |

### CAPÍTULO I

|  |    |
|--|----|
| 1. Derecho del trabajo.....  | 1  |
| 1.1. Conceptualización.....  | 2  |
| 1.2. Teoría general del derecho laboral.....                             | 4  |
| 1.3. Características.....  | 5  |
| 1.4. Acto jurídico laboral.....  | 14 |
| 1.5. Organización Internacional del Trabajo.....                         | 16 |
| 1.6. Relación laboral.....   | 18 |
| 1.7. Sujetos del derecho laboral.....                                    | 21 |
| 1.8. Ramas del derecho que se relacionan con el derecho del trabajo..... | 23 |
| 1.9. Flexibilización laboral.....  | 24 |

### CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. Principios del derecho de trabajo en Guatemala..... | 27 |
| 2.1. Tutelaridad.....                                  | 27 |
| 2.2. Aplicación decreciente.....                       | 38 |
| 2.3. Evolutivo.....                                    | 38 |
| 2.4. Obligatoriedad.....                               | 42 |
| 2.5. Realismo.....                                     | 43 |



|                         | <b>Pág.</b> |
|-------------------------|-------------|
| 2.6. Sencillez.....     | 45          |
| 2.7. Conciliatorio..... | 46          |
| 2.8. Buena fe.....      | 48          |

### **CAPÍTULO III**

|  |    |
|--|----|
| 3. El trabajo.....   | 51 |
| 3.1. El trabajo y la historia.....                               | 52 |
| 3.2. Clases.....   | 59 |
| 3.3. Caracterización del trabajo en relación de dependencia..... | 60 |
| 3.4. Conceptualización legal del trabajo dependiente.....        | 63 |
| 3.5. Trascendencia del trabajo humano.....                       | 64 |
| 3.6. Sistema jurídico y el trabajo dependiente.....              | 65 |
| 3.7. Globalización laboral.....                                  | 66 |

### **CAPÍTULO IV**

|   |    |
|---|----|
| 4. Estudio jurídico y dogmático de la prescripción y de las motivaciones jurídicas que fundamentan los derechos laborales y patronales..... | 69 |
| 4.1. Prescripción negativa.....   | 69 |
| 4.2. Plazos.....  | 71 |
| 4.3. Prescripción operante contra los derechos del trabajador.....  | 72 |
| 4.4. Beneficiarios.....   | 75 |
| 4.5. La prescripción y las motivaciones jurídicas que fundamentan los   |    |



**Pág.**

|  |           |
|--|-----------|
| derechos laborales y patronales en la legislación de trabajo en Guatemala..... | 75        |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>   | <b>95</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>97</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>99</b> |



## INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis estudia jurídica y dogmáticamente la prescripción y las motivaciones jurídicas que fundamentan los derechos laborales y patronales en la legislación de trabajo en Guatemala. Del contrato laboral derivan para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el sencillo esquema de trabajo y de salario. En ello, se enmarcan las obligaciones principales, pero el fenómeno laboral es bien extenso en relación a la interacción humana, que se asimila en cuanto a los otros presupuestos y obligaciones. En los artículos 61 y 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se contiene una exposición de las correspondientes obligaciones, las cuales acostumbra ser generales y detallistas, poco prácticas y omiten abordar otros aspectos obligacionales.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que el vínculo de carácter jurídico existe entre trabajadores y empleadores y en virtud del mismo las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también tienen que observarse las obligaciones que se imponen. El acto de contratación es libre, una vez entablado en vínculo jurídico, las partes tienen que atenerse a sus lineamientos y se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, tienen que conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de forma que se reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores tal y como se comprobó con la hipótesis formulada.



Si a todo derecho corresponde una obligación en la medida en que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores tienen que ser sus obligaciones frente al empleador. La visión parcializada de que el derecho laboral se encuentra constituido únicamente para otorgar derechos a los trabajadores no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico.

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

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el derecho del trabajo; el segundo capítulo, analiza los principios del derecho del trabajo en Guatemala; el tercer capítulo, señala el trabajo, y el cuarto capítulo, estudia la prescripción y las motivaciones jurídicas que fundamentan los derechos laborales y patronales en la legislación de trabajo. Se empleó la técnica documental y de fichas bibliográfica y los métodos analítico, inductivo y deductivo.

Los empleadores y trabajadores conjugan sus esfuerzos en idéntica orientación, beneficiándose de la comunidad laboral en su conjunto, y por ende, también a cada integrante de la empresa en particular, en relación a que se consolida la fuente de trabajo y su ocupación.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

Surgió a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrono, con la finalidad de que sean equitativos los derechos y obligaciones tanto uno para el otro, para así sostener el equilibrio social. Al hablar de los orígenes del derecho laboral, se deben mencionar los acontecimientos históricos en sus diversas vertientes.

Dentro de los antecedentes históricos de importancia del derecho laboral se encuentra la Revolución Industrial en los siglos XVIII y XIX, época de transición del taller a la fábrica, o sea del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por ello, se incrementan los accidentes de trabajo y ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas laborales sin la existencia de condiciones higiénicas y de seguridad, lo cual permita la explotación por parte de los patronos y a su vez se originan protestas de los obreros, por lo cual el legislador se ve en la imperante necesidad de la creación de normas protectoras del trabajo y, por ende, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.

Después de la Primera Guerra Mundial, fue creada la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y en la misma se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al ser declarada que la justicia social consiste en la base para la paz universal.



Al terminar la Segunda Guerra Mundial, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual es una dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida mayormente elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo tanto económico como social.

Dentro del ámbito nacional, también se reconoce la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de la República y se ha establecido la libertad de profesión y la retribución justa.

### **1.1. Conceptualización**

"La conceptualización de trabajo ha tenido muchas connotaciones desde la terminación de un esfuerzo y deriva de trabs que quiere decir traba, o sea que el trabajo es representativo de un tropiezo para los individuos debido a que siempre lleva implícito el desarrollo de un determinado esfuerzo; y deviene también de labrare que quiere decir labrare o labrar relacionado con la labranza de la tierra".<sup>1</sup>

El trabajo en la historia siempre va a aludir a cualquier actividad humana intelectual o material que puede llevar a cabo el hombre, y es de esa manera como la palabra trabajo lleva a la explicación de un esfuerzo personal o individual.

La disciplina jurídica anotada de derecho del trabajo se encuentra reglamentada con la idea de equilibrar el derecho, si se considera que el hecho de que tanto el capital como

---

<sup>1</sup> Grisola Martínez, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 57.



el trabajo tienen derecho a la subsistencia. En la Constitución Política de la República de Guatemala existen disposiciones que velan por la protección de la clase trabajadora.

El derecho del trabajo cuenta con una finalidad inmediata que consiste en la tutela de la clase trabajadora, y otra finalidad que es la socialización de los instrumentos de la producción como medio para terminar de una vez con la explotación del hombre por el hombre.

Por ende, para finalidades de la materia en estudio se conceptualiza por derecho del trabajo al conjunto de normas que se encargan de la regulación de las relaciones entre trabajadores y patrones que derivan de la prestación de un trabajo personal subordinado a través del pago de un sueldo, con el objetivo de alcanzar un equilibrio y justicia social entre ellos.

De esa forma el trabajador satisface sus necesidades a través del salario de su trabajo y el patrón obtiene una utilidad razonable. El trabajo consiste en toda aquella prestación de un servicio personal subordinado, independiente del grado o preparación técnica requerida para esa arte, profesión u oficio.

La naturaleza jurídica del derecho laboral surge como fundamento constitucional que indica que toda persona tiene el derecho a trabajar dignamente y socialmente, y por ello se tiene que promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo en el país.



## 1.2. Teoría general del derecho laboral

"El trabajo consiste en un derecho y un deber social y el mismo exige respeto a las libertades, así como de dignidad en relación a quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".<sup>2</sup>

No se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, género, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. El derecho del trabajo es producto de un proceso revolucionario. Las fuentes formales del derecho del trabajo son las siguientes:

- a) La ley.
- b) La costumbre.
- c) La jurisprudencia.
- d) Los principios generales del derecho.

En relación a la ley se encuentra la costumbre, e inclusive la jurisprudencia cuando se otorgan mayores beneficios a los trabajadores y las fuentes reales del derecho en mención son:

---

<sup>2</sup> Krotoschin Max, Luis Ernesto. **Derecho laboral**. Pág. 67.



- a) La justicia.
- b) La equidad.
- c) Las necesidades de los trabajadores.
- d) Las aspiraciones obreras.
- e) Las necesidades de los patronos o empleadores.

Las normas laborales son tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

### **1.3. Características**

"La historia y la naturaleza del derecho del trabajo han determinado un acervo de caracteres que le otorgan a la normas e instituciones laborales una fisonomía propia en variados aspectos".<sup>3</sup>

- a) El derecho del trabajo como norma protectora: cuando surgieron las primeras normas jurídicas del trabajo del siglo pasado se declara que se está en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. Ello, se permitió continuadamente.

---

<sup>3</sup> **ibid.** Pág. 87.



El derecho civil y el derecho penal del siglo XIX, han sido los dos instrumentos de los cuales se ha valido la burguesía para explotar de mejor manera el trabajo, lo cual explica que las normas jurídicas de aquella época nacieran con el nombre de leyes protectoras del trabajo, ya que eran normas de excepción destinadas a evitar el desarrollo y que las jornadas señalaran la salud de los seres humanos.

El derecho del trabajo de manera particular después de su constitucionalización cambió esa perspectiva, debido a que con ello quedó establecida por declaración no únicamente la igualdad del trabajo y el capital para la creación del derecho individual del trabajo en los contratos colectivos, sino en muchos aspectos, la supremacía del trabajo, porque los sindicatos luchan contra el capital sin intervención estatal, en tanto los empresarios no cuentan con un derecho correlativo. El derecho colectivo del trabajo, no fue una concesión de la burguesía y de su Estado, sino consistió en un derecho impuesto por el trabajo al capital.

- b) **Derecho y deber social:** consiste en lograr condiciones que sean justas para toda la población. El trabajo es un derecho y un deber social. La sociedad y su economía deben encargarse de la creación de las condiciones necesarias para asegurar a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de llevar a cabo un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la cual pertenecen en el cumplimiento del deber de trabajar, debido a la importancia de desarrollar la legislación social con la finalidad de que se asegure a los hombres un nivel decoroso de vida en el presente y en el futuro. Por ende, la sociedad



tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre el cumplimiento de su deber de trabajar.

La conceptualización moderna de la sociedad y del derecho sitúa al ser humano en la sociedad y el mismo impone deberes concediendo a su vez derechos derivados unos y otros de su naturaleza social.

La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad y una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

"El derecho del ser humano a la existencia tiene en la actualidad un contenido nuevo y ello significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para llevar a cabo la obligación de la sociedad de proporcionar a los seres humanos la oportunidad de desarrollar sus aptitudes".<sup>4</sup>

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por ello el trabajo es un deber, pero el reverso de dicho deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear las condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. La libertad laboral consiste en un acto previo a la relación de trabajo regulado por el estatuto y no

---

<sup>4</sup> López Larrave, Mario Alejandro. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 50.



puede desembocar en él, debido a que el ser humano se encuentra en aptitud de escoger una actividad libre.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por finalidad el menoscabo, la pérdida o el sacrificio irrevocable de la libertad del ser humano, ya sea por causa de trabajo, porque la relación de trabajo no es una enajenación de la persona, y debido a que no puede tener efecto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del ser humano.

La consecuencia primera consiste en que el ser humano es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona. El trabajador tiene que desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrono en todo lo concerniente al trabajo, pero nunca más allá de forma que las instrucciones u órdenes que se emitan sin relación con el trabajo, no sean acatadas.

- c) **Derecho en constante expansión:** los primeros brotes del derecho del trabajo germinaron en los campos de batalla, ahí donde los seres humanos buscaron la libertad y la justicia social. La protección laboral se extendió a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo. Fue esa condición, otra de las mayores ideas, debido a que hizo del derecho del trabajo una viva fuerza al servicio de la democracia que aspira la justicia social. La fuerza expansiva del derecho del trabajo lo llevó a que se



enfrentara a los sueños tradicionales de la energía humana del trabajo, así como el de los obreros y de los jornaleros de la industria, el de los empleados y el de los domésticos, debido a que el derecho privado tenía que continuar rigiendo las actividades en las que concurrieran en forma preponderante la iniciativa personal.

"La presunción laboral se encargó de invertir lo que los procesalistas conocen con el nombre de carga de la prueba, lo cual determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo".<sup>5</sup>

Pero, la concepción contractual limitó la victoria total, así como la expansión del derecho del trabajo a muchas actividades que le eran pertenecientes, porque abrió el camino a varios trabajos.

- d) Es un derecho de la clase trabajadora: la separación de los seres humanos en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en quienes no tienen tierra ni riqueza y ello es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven en el sistema de la propiedad privada.

El movimiento obrero presencié la lucha de clases en su más elevada intensidad.

Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se

---

<sup>5</sup> Hernainz Márquez, Josué Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Pág. 35.



dan las diferencias que se encuentran entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores.

El derecho del trabajo de actualidad consiste en el primer derecho de clase de la historia, debido a que nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para la lucha en contra de tona. Desde dicho punto de vista, la huelga consiste en la expresión suprema de un derecho de clase, la última ratio, siendo el emplazamiento a huelga el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desamparado, ello es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, y consiste en el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

- e) Es un derecho unitario compuesto por varias partes: el derecho del trabajo ha devenido en un estatuto unitario en relación a los principios que proceden de un mismo fundamento, que consisten en las necesidades materiales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que siempre es la justicia social que vela por todos los trabajadores en cuanto a una existencia digna de la persona humana. Pero, dicha unidad no tiene que exagerarse al extremo de ignorar la presencia e idéntica finalidad, y muestra caracteres secundarios diversos.

El derecho individual del trabajo consiste en el conjunto de principios, normas e instituciones que abarcan las condiciones generales para la prestación de



servicios. Sus objetivos son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso.

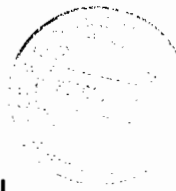
Su contenido general se desdobra en la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, así como en que es un derecho regulador del trabajo del género femenino y de los menores de edad.

Su protección radica en el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a asegurar la vigencia del derecho de trabajo, definición que presupone una limitación en relación a los poderes constituyente y legislativo y pueden crear normas de trabajo.

- f) Es un derecho inconcluso: la historia del derecho del trabajo es comparable con la del derecho romano en relación a que Roma concluyó la elaboración de su derecho civil, encontrando que los seres humanos no contaban con el privilegio de la ciudadanía romana careciendo también de un estatuto que regulara sus relaciones.

De esa forma surgió el *ius gentium* para una comunidad nueva que consistía en todos los seres humanos y en todos los pueblos que integraban el mundo conquistado por los legionarios.

Apareció por etapas y en armonía con las transformaciones de la sociedad, y fue un derecho inconcluso que de manera constante atentó a las nuevas



necesidades humanas. De esa forma, ha sido y consiste en el derecho del trabajo, y pausadamente brotaron principios, normas e instituciones.

- g) Es un derecho imperativo: las normas jurídicas consisten en la reglas de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. De ello, deriva que la doctrina mayormente generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no debido al cumplimiento de las normas que requieran siempre el uso de la coacción, toda vez que una proporción elevada de los seres humanos las cumplen de forma voluntaria, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, a través de la intervención del poder coactivo del Estado.

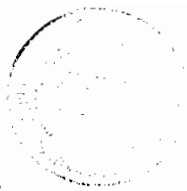
Si dicha posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de los preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero, no todas las normas jurídicas cuentan con la misma pretensión de imperatividad.

"El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se les denomina relativa y absoluta, las cuales corresponden al derecho dispositivo y al derecho imperativo".<sup>6</sup>

El primero, tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposiciones expresas o tácitas de los sujetos de la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado; y el segundo, se formó con las normas que se aplicaban para

---

<sup>6</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 90.



impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen integrado, siendo dicho ordenamiento el reino de las que se hubiesen formado e integraba el derecho público.

Desde su comienzos, el derecho de trabajo se presentó como una pretensión e imperatividad completa, la cual, por otro lado, es coincidente con su naturaleza y con sus finalidades.

El motivo de la pretensión es conocido y la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandonó el principio de la autonomía de la voluntad en la formación y determinación de los efectos de la relación laboral.

La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue desde sus orígenes el derecho imperativo, debido a que era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación laboral.

La declaración de los derechos sociales produjo la transformación final del derecho del trabajo, que se alejó del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos en relación a las normas constitucionales que se quisieron imponer al Estado y a los seres humanos.

La imperatividad del derecho del trabajo impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas jurídicas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones ocurridas con la



finalidad de su corrección, y cuando la recomendación no es tomada en consideración, surte efectos completos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

#### **1.4. Acto jurídico laboral**

Los sujetos o partes que pueden ser uno o varios, son aquellas personas físicas o jurídicas que llevan a cabo el acto y se verán lesionados por él mismo, debido a que adquieren, modifican, transfieren o extinguen derechos.

"Las partes para su constitución tienen que expresar su voluntad, ya sea por escrito, oral o tácitamente, cuando inician a ejecutar el acto. La voluntad tiene que ser expresada por una persona que sea capaz, y no encontrarse viciada, en dicho caso, los actos serán anulables. Los vicios de la voluntad serán trasladados en forma separada".<sup>7</sup>

El objeto de los actos jurídicos, consiste en aquello que las partes se comprometen a entregar como lo son las cosas o los hechos. En el caso de las cosas, tienen que encontrarse en el comercio, o no estar prohibidos por alguna norma jurídica.

Además, los hechos tienen que ser lícitos, imposibles y no contrarios a las sanas costumbres, así como tampoco pueden perjudicar los derechos de terceros. Otro elemento de los actos jurídicos consiste en las formas, que consisten en el conjunto de

---

<sup>7</sup> *Ibid.* Pág. 93.

- manifiestan y son.
- a) **La condición suspensiva:** de la cual depende la existencia del negocio; y resolutoria, de la cual depende la finalización del negocio.

Por ello, se puede definir a la condición como el acontecimiento futuro e incierto, del cual depende el inicio o la finalización del negocio jurídico.

- b) **Plazo:** consiste en el acontecimiento futuro pero cierto del cual se hace depender el inicio o el término del negocio. En dicho caso, se presentan iguales situaciones ocurriendo el acontecimiento un día determinado.



- c) **Modo o cargo:** se añade al negocio una imposición, sin el cumplimiento de la cual el derecho objeto del negocio no se adquiere.

### **1.5. Organización Internacional del Trabajo**

La misma fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, y terminó con la Primera Guerra Mundial reflejando la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La fuerza que impulsó la creación de la Organización Internacional de Trabajo, fue provocada por consideraciones sobre la seguridad, humanitarias y económicas.

Había un auténtico reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de dicho momento.

También, existía una comprensión cada vez mayor de interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para la obtención de igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por los mercados.

Por su parte, la única agencia tripartita del sistema multilateral, se encuentra comprometida a la generación de trabajo decente y a los medios de sustento, seguridad laboral y mejores condiciones de vida para personas que viven tanto en los países de escasos recursos económicos como en los ricos.



Para alcanzar dichas metas se promueven los derechos en el trabajo, las mayores oportunidades de obtener un empleo decente, la mejoría de la protección social y el fortalecimiento del diálogo de asuntos laborales.

"La Organización Internacional del Trabajo, consiste en el punto de encuentro del mundo del trabajo. Un aspecto esencial de su misión consiste en ayudar a los países a la creación de instituciones para la democracia y de apoyarlas para que puedan rendir cuentas a los seres humanos".<sup>8</sup>

La misma, es productora de normas laborales internacionales en forma de Convenios, estableciendo para ello las condiciones mínimas necesarias de los derechos esenciales del trabajo como lo son la libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, así como otras normas que son referentes a los temas relacionados con el mundo laboral.

Las distintas labores que lleva a cabo la Organización Internacional de Trabajo se encuentran agrupadas en torno a:

- a) Promover y cumplir las normas y los derechos fundamentales en el trabajo.
- b) Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.

---

<sup>8</sup> Alonso García, José Miguel. **Derecho laboral**. Pág. 129.



- c) **Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.**
- d) **Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.**

### **1.6. Relación laboral**

La relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, a través del pago de un sueldo.

La misma, consiste en el trabajo personal que obliga solamente a las personas involucradas en él y en las cuales el trabajador tiene la obligación de cumplir con las actividades que le hayan sido encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que consiste en el salario. Además, el trabajo no puede ser llevado a cabo por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.

Por su parte, la subordinación consiste en el superior jerárquico denominado patrón el cual encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de conformidad a sus aptitudes y capacidades. El salario consiste en el pago de los servicios prestados hacia el patrón.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le otorgue origen, o sea, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.



"La relación de trabajo puede tener varias tendencias en cuanto a su estructura ya que es el nexo que une a los sujetos mas antagónicos en materia del derecho, pero que siempre van a encontrarse unidos, siendo ello lo que remonta a su origen o naturaleza y la forma en que dicho nexo se inclina en estas teorías se encuentra bajo la dependencia del punto de vista de cada uno".<sup>9</sup>

La misma, una vez iniciado el servicio se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente, subsistiendo los acuerdos que se otorguen a los trabajadores superiores en referencia a los legales, pero la vida, evolución y finalización de dicha relación queda sometida a las leyes incondicionalmente. En ella, se origina la prestación de un servicio subordinado, y ello puede traer el que dicha subordinación se modifique a otra relación contractual de servicios, ya que el derecho de trabajo tiene un principio expansivo, y se establece en la realidad más que en una sencilla declaración de voluntades.

Una vez después de nacida la relación de trabajo puede ser modificada en cualquier momento a beneficio del trabajador.

Por ello, se puede inferir que la relación laboral consiste en el vínculo o nexo jurídico que nace entre dos sujetos que son opuestos, pero ninguno puede subsistir en lugar del otro, siendo de dicho nexo del que nacen obligaciones para ambos y a ninguno se le puede exigir una actividad pactada o no ganada por motivaciones de dicha relación.

Las relaciones laborales pueden ser:

---

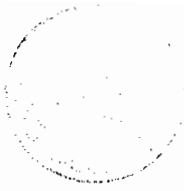
<sup>9</sup> *Ibid.* Pág. 157.



- a) **Por obra determinada:** debido a que únicamente se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y para la terminación de una obra específica que dure la construcción del proyecto.
- b) **Tiempo determinado:** únicamente se contrata a los trabajadores por determinado tiempo.
- c) **Tiempo indeterminado:** se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral.

La legislación tiene preferencia por ésta última, toda vez que uno de los principios laborales consiste en que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente de trabajo. No se tiene que confundir la suspensión de trabajo con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo o una suspensión con alguna incapacidad, debido a que en ambos casos subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

El efecto principal de la suspensión de la relación laboral es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de la dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales adquiridas, o sea, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio. La suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación de trabajo y que solamente exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales como la prestación y el pago del sueldo.



## 1.7. Sujetos del derecho laboral

"La relación de trabajo se presenta con dos sujetos que son el patrón y el trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones. También, existen otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patronos y los representantes del patrono".<sup>10</sup>

- a) **Trabajador:** es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Por trabajo, se entiende toda actividad humana, intelectual o bien material independientemente del grado de preparación técnica que sea requerida por cada profesión u oficio.

El mismo, presta sus servicios personales de forma voluntaria a cambio de una remuneración económica. El trabajador únicamente puede ser una persona física, debido a que lleva a cabo una actividad física o moral, un trabajo personal o subordinado.

Únicamente puede ser una persona física, debido a que realiza una actividad humana desarrollable por los hombres y mujeres, y nunca por la misma naturaleza de esa actividad.

Los trabajadores de confianza dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y de la designación que se les haya otorgado. Consisten en

---

<sup>10</sup> Fernández Pastorino, Luis Ángel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 33.



funciones de confianza de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y son de carácter general.

- b) **Patrono:** es la persona física o moral que emplea los servicios de uno o varios trabajadores de dicha figura, y se del mismo derivan los intermediarios y los representantes del patrono.

Es quien contrata a una o varias personas físicas que pagan un salario por la prestación de un servicio.

Es la persona que emplea la subordinación para alcanzar servicios lícitos, adquiriendo como principal obligación el pagar un salario a sus subordinados.

- **Intermediario:** es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que se encarguen de prestar servicios a un patrón.
- **Representantes del patrón:** son los directores, administradores, gerentes y el resto de personas que ejerzan las funciones de dirección y de administración en la empresa o establecimiento y son tomados en consideración los representantes del patrón y en dicho concepto se obligan en sus relaciones con los trabajadores.

De esa manera, el trabajador se encuentra obligado al cumplimiento de las órdenes de las personas que lleven a cabo funciones de administración, o bien de dirección empresarial y se encuentran supeditados a ellos.



- **Empresa:** consiste en la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
  
- **Establecimiento:** es referente a la unidad técnica que como agencia en una u otra forma semejante sean parte integrante y contribuyan a la realización de los fines de la empresa.


### **1.8. Ramas del derecho que se relacionan con el derecho del trabajo**

Las ramas del derecho que tienen relación con el derecho del trabajo son las que a continuación se indican:

- a) **Derecho civil:** la locación de servicios y la locación de obras son figuras nacidas en el seno del derecho civil y constituyen los antecedentes más próximos del contrato de trabajo y del derecho laboral.

Es importante el carácter subsidiario que tiene el Código Civil para el derecho del trabajo, no únicamente en todo lo relacionado con los contratos y su proceso formativo, sino también en otros temas como el de la capacidad de las personas.

- b) **Seguridad social:** si bien existen puntos de contacto en institutos que tienen un claro contenido laboral, el sujeto de la seguridad social es más amplio ya que no únicamente ampara a quienes trabajan en relación de dependencia, sino que cubre a los autónomos y a los que no trabajan.

- 
- c) **Derecho constitucional:** existen importantes nexos entre el derecho del trabajo y la Constitución Política de la República, habiéndose visto potenciados por la novedad que ingresó al incorporarle rango constitucional a los tratados internacionales.
  - d) **Derecho internacional público:** el derecho del trabajo es tendiente a internacionalizarse, ya sea debido a los aspectos binacionales que se presentan con países limítrofes, ya sea por los efectos supranacionales de los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y otros organismos, o bien debido al interés universal de transformar y homogeneizar las instituciones laborales dentro del proceso de globalización y mundialización de la política económica en general y en la macroeconomía en particular.
  - e) **Derecho comercial:** muchas instituciones laborales surgieron del derecho comercial, lo cual dio origen a un vínculo de origen. En la actualidad, el trabajo y la empresa son figuras esenciales y centrales del mundo laboral de manera que en forma permanente se tiene que recurrir a la legislación comercial para compatibilizarla con la laboral.

### **1.9. Flexibilización laboral**

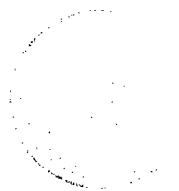
Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto reemplazar los sistemas regulados, rígidos y estáticos, por otros basados en la desregularización, la autorregulación de los actores sociales y la flexibilización laboral.





La flexibilidad laboral consiste en una forma de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, logrados históricamente con grandes esfuerzos y padecimientos. Para otros, la flexibilidad consiste en un modo de reducir o neutralizar el poder de los sindicatos, cuyo papel es fundamental en la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores en la medida que la defensa sea genuina.

Por último, para una visión más moderna y equilibrada de este dinámico proceso de cambio, la flexibilidad tiene por objeto modificar los esquemas de la tradición y de la producción en serie, para adecuarlos a los modernos sistemas productivos que responden a complejas fórmulas en donde se combinan la calidad de las materias primas, la tecnología y las técnicas industriales, la elevada calificación de la mano de obra ocupada, la búsqueda de excelencia y calidad en todo el proceso, la obtención de un resultado competitivo y de mecanismos que prioricen la atención del cliente como destinatarios de los bienes y servicios producidos.





## CAPÍTULO II

### 2. Principios del derecho de trabajo en Guatemala

"Como creación del ser humano, el derecho del trabajo fue formulado con un objetivo determinado, relativo al mantenimiento de la armonía de las relaciones que tienen que existir entre los empleados y patronos, entre quienes se benefician del vínculo de trabajo, o sea, de quien otorga su trabajo y el que paga por el servicio".<sup>11</sup>

Para alcanzar dicha finalidad, este medio o instrumento es el que precisa el derecho laboral para poder nutrirse de determinados principios que tienen que dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales tiene que identificarse totalmente en todas sus manifestaciones.


Al formarse el derecho laboral positivo, su creador, o sea el legislador, tiene en su momento que transmitir los principios mediante los cuales se tenía que inspirar en su desenvolvimiento y por ello tuvo en su momento que transmitir los principios de esta nueva rama del derecho.

#### 2.1. Tutelaridad

La protección del trabajador es constitutiva del motivo de ser el derecho laboral. No únicamente es lo esencial en su nacimiento, sino que también en su fundamento actual.

---

<sup>11</sup> Bejarano Sánchez, Manuel Antonio. **Derechos y obligaciones del patrono y trabajadores**. Pág. 85.




Las reglas primigenias de dicha rama aparecieron como una protesta por los abusos que se cometían en contra de las personas debido a sus labores. Debido a ello, apareció un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección al grado de considerar que el derecho laboral consiste en un derecho de la clase trabajadora en relación a que se enfocan los beneficios de forma exclusiva al trabajador para de esa manera enfrentar a su empleador.

La actual legislación determina que la tutelaridad busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, siendo el antecedente necesario de esta rama jurídica la imperatividad para la efectiva libertad de contratación.

Al señalar una efectiva libertad de contratación, se entiende que puede haber una contratación con limitada libertad al llevar a cabo o efectuar la misma, debido a que una de las partes se ve compelida a la aceptación de las condiciones de la otra parte.

Por ello, el derecho laboral se conceptúa como un medio compensatorio de la desigualdad que se presenta entre las partes de la contratación laboral. Ello, es lo que viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para sobrevivir.

En dicho sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.



Por ello, llevado dicho enfoque a un extremo, el derecho laboral no viene a ser más que una forma de proteger los excesos. Dicha línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son adversos, y por ende tendientes a ser también contenciosos, y litigiosos, existiendo entre ellos un estado latente de conflicto entre las partes del contrato de trabajo. Dicha premisa, propugna la confrontación al extremo de la denominada lucha de clases que es opuesta a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de las comunes entre ambas partes, que proclaman su cooperación.

Después de aceptada la tutelaridad como forma matriz y distintiva de la rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en distintas concepciones que le otorgan forma. Por ende, existen posiciones bien dispares que cambian desde una tutelaridad protagonista.

Lo que se busca, es reemplazar el equilibrio entre las partes y ello puede servir de instrumento tendiente a la superación de las diferencias de clase, buscando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es el mantenimiento de la paz social y el respeto de los derechos individuales. En dicha afirmación convergen todos los autores, en lo que difieren es en anotar los caminos que supuestamente conducen a ella, de conformidad con el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por ende, se tiene que examinar la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si consiste en un fin en sí mismo o si se refiere a un canal para la obtención de aquel fin. Durante las



últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral se refiere al concepto de que el fin primordial del derecho laboral consiste en contribuir a la armonía en el marco de una sociedad. Por ende, su finalidad primordial es respecto a si la tutelaridad que se encuentra en una herramienta para alcanzar el equilibrio en la fijación de condiciones laborales es materializar la armonía.

La tutelaridad es únicamente un medio para alcanzar un fin último y ello consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

En sus orígenes se buscó proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, se tiene que destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han cambiado. La situación en la cual se encontraban anteriormente los trabajadores, no es la misma que en la actualidad.

El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, así como la organización laboral y la popular obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se presentan en la actualidad y las que justifican el apareamiento de esta disciplina.

Es bastante aceptable que se considere una defensa del débil, la cual tiene que ser mayor en la medida de su debilidad, por ende, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. En la actualidad, los trabajadores en términos generales han

superado los estadios de aislamiento y la protección en la cual se encontraban anteriormente.

En el caso de los convenios colectivos, las desigualdades han desaparecido por la unión de los trabajadores frente al patrono, estableciendo que la interpretación de la norma se va a llevar a cabo en el momento de la aplicación a un trabajador individual que se encuentra solo.

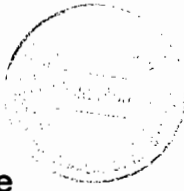
Sin embargo, en términos generales se tiene que señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal se encuentra perdiendo preeminencia, debido a que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan fuertes, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

"La tutelaridad consiste en un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones Pero, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones".<sup>12</sup>

En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva se han encargado del fortalecimiento de la posición de los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. Dentro del campo colectivo ocurre hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en determinada medida limita la libre negociación.

---

<sup>12</sup> López. Ob.Cit. Pág. 100.



El Estado tiene que velar solamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público. En el derecho individual es en donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina. Además, las normas procesales se encuentran imbuidas de protección y consecuentemente tanto las normas objetivas como sustantivas son favorables al trabajador.


Si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Por ello, se tiene que reclamar una neutralidad procesal, habida cuenta que sujetarse dentro de los derechos de los trabajadores.

En virtud del denominado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en relación a las gestiones de las acciones procesales que corresponden, aunque el actor no las hubiere pedido, por ende, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de ley, pero si se presenta por escrito nunca puede ser rechazada.

La inversión de la carga de la prueba consiste en un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de dicha disciplina. Es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal, deba tener los elementos de prueba que confirmen su acierto.





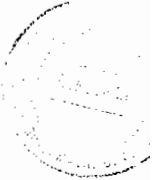
El Artículo 77 del Código de Trabajo, comprende las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte y el Artículo 78 de la misma normativa, establece que cuando un trabajador es despedido, el patrono se lo tiene que comunicar por escrito y con invocación de la causa justa de despido. Sin embargo, el trabajador puede emplazarlo ante los tribunales para que el patrono le demuestre la causa justa en que se fundó el despido.

La declaración de confeso o de confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador debido a que opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial como medio de prueba y además conlleva el final del proceso.

Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le tiene que declarar confeso y automáticamente pierde el juicio.

El grado de aplicación del proteccionismo es bien marcado debido a que se impone frente o en contra de las disposiciones del mismo trabajador. De ello, deriva el principio de irrenunciabilidad, siendo nulas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen dentro de un convenio de trabajo, o en cualquier otro documento.

Dicho principio, se implementa con la finalidad de asegurar los mínimos que establece la ley para evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad



o por presión del empleador pueda llegar a renunciar a las garantías mínimas con la finalidad de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada esta disposición.

Por ende, es nula una renuncia de derechos que haga el trabajador y ello significa que aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a los derechos o aceptado derechos menores a los correspondientes, mantiene el derecho a reclamar aquellos y cualquier juez laboral tienen que atender al reclamo de esos derechos que se encuentren pendientes de ser otorgados al trabajador.

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

Para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no cuentan con valor alguno, debido a que aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Debido a la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en el contexto civilista.

Existen algunas normas que de forma explícita y directa declaran esa preferencia por el trabajador, empezando por la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 43: "Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes".



La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 106 indica: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

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

También, por su parte el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta,



fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

El derecho en cualquiera de sus ramas son una ruta de doble sentido, en donde se otorgan derechos pero también se imponen obligaciones y de igual forma se otorgan y reconocen derechos a los empleadores.

Además, en la medida en que se comprenda dicha observación se puede plantear un ejercicio más eficaz y honesto de esta rama jurídica.

Una actitud de los trabajadores, responsable y enmarcada dentro de los cánones legales en cuestiones tales se presenta en la huelga y en la negociación colectiva.

La afirmación del derecho de clase es una declaración de identificación o pertenencia, en la medida en que el mismo ha sido de forma tradicional protector de esta parte definida de la relación laboral, pero busca una aceptación del término dentro del marco jurídico general y deviene improcedente por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, ya que consiste en un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad.

Por otro lado, el concepto de clase trabajadora, no es preciso. Se percibe su referencia al grupo social mayoritario que no tiene otros medios de supervivencia más que su



trabajo, o personas que para generar ingresos tienen que ponerse a disposición de un empleador.

El principio de tutelaridad implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad, que son contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas.

"La refutación se fundamenta en que todo derecho procura la justicia y en el campo especial de lo laboral, debido a las circunstancias especiales que lo circundan, y por ende tiene necesariamente que incluirse este elemento de tutela para alcanzar efectivamente esa buscada justicia, o sea, la titularidad consiste en un requisito para garantizar la justicia".<sup>13</sup>

El derecho laboral es protector y tiene que especificarse con mayor detenimiento el objeto y destino de dicha protección, tomando en consideración las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa el orden jurídico y del mismo marco social.

La definición de los términos trabajador y empleador no siempre es coincidente. Empleador, es únicamente aquella persona que contrata a otras personas para que laboren, implica un vínculo legal con un subordinado; pero, por trabajador puede también comprenderse que es perteneciente a la clase laborante, que no cuenta con medios propios de subsistencia o que se encuentra desempleado.

---

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 109.



La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados puede desestimular a empresarios potenciales empleadores de llevar a cabo nuevas contrataciones que aliviarían la carga de desempleo de una comunidad. Dentro del momento en que la demanda de mano de obra aumente y sobrepase a la oferta, mejorarán las condiciones y la posición de los trabajadores.

## **2.2. Aplicación decreciente**

Una nueva tendencia se encuentra en el sentido de resaltar la situación que la protección surgió para amparar al necesitado y consecuentemente tiene que encausarse de manera preferente hacia los más débiles. En dicho sentido, se establece que la aplicación de dicho beneficio tiene que aplicarse en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador siendo de esa manera ilógico aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que no cuenta ni con un salario mínimo.

## **2.3. Evolutivo**

El derecho laboral es evolutivo y se encuentra en constante movimiento. Cualquier norma jurídica tiene que mantenerse vigente, ello es, tiene que adaptarse a las diversas manifestaciones cambiantes del quehacer humano.

El derecho está imbuido de una dinámica bien característica, que deriva justamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Consiste en una fuerza expansiva



que ha marcado sus inicios y que puede entenderse como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a la regulación de más relaciones.

La disciplina jurídica en estudio es un derecho mutante, que se encuentra llamado a modificarse a cada momento, en la medida que esos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Las normas laborales sirven de fundamento a la estructura normativa sobre los cuales se pueden y deben establecer los beneficios que superen justamente esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales se encuentran llamadas a la superación mediante la negociación individual colectiva de conformidad con el Artículo 106 antes citado.

Toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y va en aumento de acuerdo a que se amplíe el desarrollo de sus actividades. Pero, en lo laboral dicho movimiento se encuentra más allá del acomodo al quehacer social.

El derecho civil ha evolucionado desde la época del ius civile romano, pero la misma ha sido una evolución pausada y en pocos aspectos por el contrario ha tenido poco crecimiento. Metafóricamente se puede señalar que mientras las otras disciplinas crecen, lo laboral lo hace en proporción impulsado por su misma naturaleza tutelar.

El derecho laboral es un derecho inconcluso debido a que nunca se encuentra terminado y siempre está cambiando, avanzando pero en una misma dirección que se refiere a la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores.



Las normas del Código de Trabajo obsoletas e inaplicables, al ser superadas por otras que provengan de nueva legislación, deben acordar en la vía de la negociación o que impongan la costumbre.


Los derechos laborales son susceptibles de ser superados mediante la negociación individual y colectiva, y por ende, se impone la obligación de que el Estado fomente y proteja este tipo de negociaciones.

De manera tradicional el derecho laboral ha abarcado derechos mínimos con vocación a poder ser superados. Por ende, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación que sea concreta se tiene que entender que la misma deberá ser cumplida de manera independiente a la voluntad de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre dicho mínimo es correcta y cualquier disminución es nula. Las condiciones de trabajo nunca pueden ser inferiores a las estipuladas legalmente.

La misma evolución del concepto protector admite una variante en el sentido de hablar, ya no de mínimos sino de máximos. Consiste, en una reconversión del mismo concepto pero aplicado a un escenario distinto.

El principio de garantía mínima ha tomado una dirección adversa. En efecto, se ha reconocido y aceptado la aplicación de máximos que van en contra de los trabajadores del país. De esa forma, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa es un tope de las pretensiones de los trabajadores que se ha aplicado como requisito anterior al establecimiento del sistema de participación en utilidades, que





beneficia al trabajador. Ello, implica un paso evolutivo en el desarrollo del derecho laboral para el otorgamiento de beneficios a los trabajadores y por ende se hace menester aplicar el principio de límites. No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos en beneficio de los trabajadores, siendo la legislación laboral la que contempla la posición de los trabajadores. Existen también normas que contemplan los derechos de los empleadores.

"Las primeras manifestaciones del derecho del trabajo consistían en estipulaciones que aisladas que se encargaban de la regulación de aspectos bien específicos del trabajo. Dentro del afán de protección se fueron incorporando posteriormente otras actividades a sus normas y quedó superado el enfoque de un mismo derecho obrero para abarcar un espectro cada vez mayor del quehacer humano en referencia a la prestación de servicios, lo cual es una tendencia bien marcada en el desenvolvimiento de la legislación".<sup>14</sup>

Como un sector adicional se ha ido comprendiendo el derecho del trabajo de deportistas, de trabajadores de transporte marítimo, de trabajadores de la aviación y de trabajadores de teatro.

El derecho laboral ha reclamado más a profundidad la participación en los asuntos político sociales de la comunidad más allá de un enfoque regulador del trabajo, buscando alcanzar un papel protagónico en el equilibrio social.

---

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 115.


## **2.4. Obligatoriedad**

Para que el derecho laboral pueda cumplir con su cometido, tiene que encontrarse aplicado de manera coercitiva, ello es, tiene que intervenir de manera coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con su trabajador. Se indica un campo de la voluntad de las partes, pero necesariamente se imponen límites de forma independiente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho viene a ser una sencilla enunciación de buenas intenciones.

Debido a ello, se han establecido los tribunales laborales, con completas facultades para la aplicación de forma coercitiva de sus resoluciones. Los empleadores tienen conocimiento que como mínimo, tienen que otorgar a sus laborantes las prestaciones fundamentales de ley, y en caso contrario tiene que ser exigidas.

La característica de imperatividad de las normas laborales que se debe entender, tiene que ser aún frente o en contra del mismo trabajador, debido a que en caso contrario no puede funcionar el sistema ius laboral en la manera que se encuentra constituido y de conformidad con las premisas en que se fundamenta que el empleador puede abusar del trabajador necesitado.

Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, esa renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador, así como aceptar una renuncia en estado de necesidad y que se renuncie por algún engaño o ardid del empleador.



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

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

En el derecho civil existen normas obligatorias que únicamente se aplican cuando no ha existido una declaración específica de la voluntad.


## **2.5. Realismo**

"Cuando el derecho laboral busca el bienestar de la clase trabajadora, tiene que ponderar con objetividad las distintas variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Tiene que recordarse que la tutelaridad debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer del trabajo. El hecho de emitir varias normas tutelares, no implica de forma necesaria una mejora automática de las condiciones de los laborantes".<sup>15</sup>

Determinadas disposiciones que pueden aparecer como bien ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo.

---

<sup>15</sup> Molina Fernández, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34.



El derecho del trabajo contiene normas jurídicas llamadas a desarrollarse después de manera dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal sin que la voluntad de las partes se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden tanto económico como social debido a que su tendencia es la de dar solución a los distintos problemas que con motivo de su aplicación puedan surgir y por último llevando a cabo de esa manera una mayor armonía social, lo cual no perjudica sino que es favorecedor de los intereses justos de los patronos.

Todos aquellos que intervienen en la elaboración de las normas jurídicas laborales, tienen que tener presente este principio, en beneficio del mismo trabajador.

El legislador tiene que dejar por un lado los conceptos superficiales y tendenciosos que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga causen un deterioro de las relaciones tanto obreras como patronales.

Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto por parte de los patronos como de los trabajadores, tienen que nutrirse de este principio. Por un lado, para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros para la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

Adicionalmente, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes de trabajo se encargarán de atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Lo que se busca en última instancia, no es privilegiar solamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses de las partes, dentro del marco legal y de la aplicación de justicia, para beneficio justamente de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado.


El derecho de trabajo es realista y objetivo. Dicho realismo, puede entenderse como una adaptación a una realidad objetiva, como una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en consideración los distintos factores que inciden en el fenómeno laboral.

En relación a lo objetivo no hay un criterio uniforme de dicho alcance, ya que este derecho es tutelar, y por definición subjetivo y no objetivo. Es bien claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar encaminada a los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional.

## **2.6. Sencillez**

El derecho laboral se encuentra encaminado a un sector abundante de la población, que en términos generales no accede a elevados niveles de preparación y de educación, siendo el mismo el que tiene que ser formulado en términos bien sencillos, de asimilación rápida y de fácil aplicación.

Ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica en cuanto a los requisitos formales fundamentales.



El principio de sencillez se materializa con mayor importancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta de forma constante su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Pero, tienen que establecerse claramente determinados límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su misma estructura y orden sistemático proclive a un abandono.


## **2.7. Conciliatorio**

Lejos de la pugna entre el capital y el trabajo, así como de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica consiste en su vocación conciliadora.

No se busca atacar a los empleadores ni limitar a los trabajadores ya que siempre van a existir patronos y dependientes.

Así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo se encuentra llamado al cumplimiento de una misión bien importante y delicada como lo es alcanzar la sincronización de las partes productivas, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Las normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias.



"Las corrientes modernas apuntan a que la tutelaridad no consiste en un fin a sí mismo, debido a que son el medio de alcanzar un fin superior que coadyuve a la concordia en los centros laborales y consecuentemente en toda una comunidad".<sup>16</sup>

Por ende, la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, y lo adquiere en relación a que se aplica en el marco de las relaciones laborales. En dicho punto de vista, es en donde destaca esta característica como herramienta para alcanzar la paz social.

El término conciliación quiere decir una lucha permanente, que regresa a posiciones auténticas de la época inicial del derecho laboral y no se puede negar que de forma inevitable se presenten aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes.

Pero, la nueva dinámica laboral no busca ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias y los puntos de convergencia de intereses.

Esta iniciativa puede tomar diversos caminos como una negociación colectiva y consecuente, así como una coparticipación en las decisiones de la empresa y un acuerdo de reparto de utilidades y la implementación de una asociación tipo solidarista.

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

---

<sup>16</sup> Ibid. Pág. 59.



## 2.8. Buena fe

El principio de buena fe tiene que prevalecer entre patrono y trabajador. El principal vínculo jurídico entre ellos es el contrato, lo cual implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos.

Por ello, resulta necesario ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar en relación al otro. En dicha dirección las corrientes modernas resaltan otra arista de buena fe.

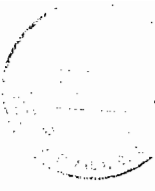
"El principio de la buena fe se expresa también a través del principio llamado del rendimiento que consiste en una modalidad contenida dentro del ese principio. Es un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Se califica al principio del rendimiento como una modalidad o extensión, debido a que el mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo y por el contrario de los demás postulados".<sup>17</sup>

Esa modalidad adquiere la noción de ser con la afirmación de que ambas partes tienen que llevar a cabo el mayor esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en relación a la dependencia de la empresa, trascendiendo de esta forma el ámbito laboral y vinculado con el aumento de la producción nacional. Lejos de la misma voluntad interior de cumplir con lo que ha convenido el principio de la buena fe es

---

<sup>17</sup> Ibid. Pág. 109.





relacionado en la mayoría de ocasiones con lo desarrollado dentro de las enunciaciones de los principios del derecho del trabajo, como el principio del rendimiento.

Con fundamento en el principio en estudio, se inspiran y legitiman los distintos sistemas de retribución. Se aplica en todas las formas de salario por día, por tareas, o de remuneración a destajo, pero sobre todo se busca en alguna medida crear un incentivo en el trabajador para que se aumente el producto obtenido con su trabajo. Dentro de éste pueden encontrarse inmersas las diversas gamas de sistema de primas que se encuentran encaminadas de una u otra forma, a estimular o premiar la productividad, la calidad y la velocidad de producción.





## CAPÍTULO III

### 3. El trabajo

El trabajo primario humano consiste en la actividad creadora y productiva del ser humano que se desarrolla mediante un esfuerzo físico e intelectual y tiene por finalidad transformar la realidad.

El mismo como actividad creativa del ser humano, comenzó siendo una labor manual en el área rural con el auxilio de herramientas rudimentarias, luego esas herramientas se fueron sofisticando dentro de la industria hasta llegar a los equipos mecánicos, los sistemas automáticos y por último los sistemas controlados por computadoras.

"El trabajo manual dio origen al trabajo intelectual, no únicamente de los técnicos, los profesionales o los investigadores, sino también en la comercialización. Por último, la actividad creativa puede encontrarse constituida por la producción de bienes o de servicios, esencialmente ligados a la atención de las necesidades del cliente".<sup>18</sup>

El trabajo en cualquier caso siempre ha tenido sentido ético y un profundo significado desde el punto de vista social. Es en función de ello, que se puede dar a conocer mediante la historia una larga lista de hechos y circunstancias en donde se defienden los derechos de los trabajadores, esencialmente en procuración de custodiar la dignidad del ser humano que trabaja y con ello ampara también a su familia.

---

<sup>18</sup> *Ibid.* Pág. 130.

### **3.1. El trabajo y la historia**

El deber de todo trabajo es integrante del centro de la vida del ser humano como norma de toda actividad como el trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial. El ser humano durante las distintas épocas transcurridas que ha pasado ha tenido que luchar de distintas formas para hacer valer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba el más poderoso. De esa manera paso la época donde se era esclavo y los tratos eran de lo más cruel y donde su único pago consistía en la especie.

En sus inicios fueron reglamentados el salario mínimo, el aprendizaje y las formas de ejecución de algunas labores. Por su parte, el trabajo dependiente apareció presentando de que el más fuerte servía al débil en las faenas que le resultaban mayormente molestas. De esa forma, se encuentra que en determinadas sociedades el hombre encargó a la mujer la tareas materiales, mientras que el se ejercitaba en la caza y en la guerra.

Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y para hacer ofrendas. Posteriormente, se pensó que era necesario esclavizarlos y destinarlos a trabajos serviles con lo cual quedaban en libertad para poder cultivar el espíritu, o bien para poder disfrutar del mundo.

Fue admirada la actividad agrícola y mercantil y se introdujeron constitucionalmente. Pero, más tarde se efectuó la división de los hombres libres y de los siervos. Roma,



presentó una estructura orgánica extraordinaria y se influyó poderosamente en casi todo el mundo, admitiendo aun en día la influencia de sus principios.

El trabajo fue tomado en consideración como una cosa y por ende se identifica como una mercancía tanto aplicable a quién ejecutaba el trabajo como también al resultado del mismo.

Pero, la sutileza del derecho romano permitió distinguir entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis para diferenciar el contrato, que tuvo por finalidad la actividad del hombre y aquella que contemplaba solamente el resultado de dicha actividad.

Durante la Edad Media, cobró importancia el artesanado y nacieron los gremios que regulaban el trabajo, a pesar de que esas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, siendo indudable que se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando ya se encontraban extinguidos los gremios por la ley.

La Revolución Francesa, destruyó el régimen corporativo y dio nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista en procuración de respetar los principios de libertad, impidiendo que las asociaciones particulares dejen al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiando en que las sabias leyes de la naturaleza resuelvan los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En dicho sentido, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres buscan.


Aparece después la maquinaria y se desborda impetuosamente una corriente febril de actividades que transforman de manera radical usos y formas de vida.

La nueva organización necesita de grandes capitales indispensables para la construcción de las máquinas, para su instalación y para compras, así como para el conjunto de individuos que obedeciendo a sus reglas, crean con sus fuerzas físicas o intelectuales los productos o servicios de cada negociación.

De esa manera, aparece la relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes entonces vigentes y por los tribunales encargados de su aplicación.

Esos problemas, trataron de resolverse de acuerdo a la normas de derecho, pero la realidad se encargó de demostrar lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran distintos de los civiles, siendo así como tuvo que aparecer una rama distinta del derecho que tomó a su cargo una serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que en la actualidad se conoce como derecho de trabajo.

Luego se inició la transformación de los fundamentos de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX y se señalaron los efectos que produjo la guerra en la economía y sus repercusiones en las instituciones jurídicas ya que primeramente, el Estado se vio obligado a la intervención en los procesos de la producción y de la distribución con la finalidad de obtener los elementos necesarios, lo cual dio origen a un derecho económico activo que puso fin a la economía liberal. Además, los trabajadores



se impusieron al Estado y lo obligaron a la superación de la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo nuevo.

El trabajo en relación de dependencia y por cuenta ajena, como se le conoce en la actualidad, nació a partir de la Revolución Industrial hacia mediados del siglo XVIII. Con anterioridad a dichos datos, únicamente se pueden rescatar aproximaciones, analogías y algunos elementos de los hechos históricos que pueden conformar algún antecedente.

- a) El trabajo antiguamente: se encontraba relacionado con el esclavo, quien no era un sujeto sino un objeto, a punto que no únicamente formaba parte del inventario, sino que no se le diferenciaba como un ser humano que realizaba una actividad creativa, y se le asociaba con las cosas y se le tomaba en consideración como algo ajeno al grupo social, o ubicado dentro del último escalón posible.

Existen algunas evidencias de que siempre existió algún grupo muy valorado en las distintas civilizaciones, las cuales tenían un trato preferencial por dominar un arte u oficio, que era encuadrado en cierto sistema social o legal que incluía elementos propios de la normativa laboral. Para ellos, se dan normas bien claras sobre salarios mínimos, jornada, descansos, el aprendizaje, y las obligaciones frente a la obra comprometida. El derecho romano es el que mayormente avanzó en esta materia al reconocer la posibilidad de que un esclavo dejara de serlo y alcanzase la libertad. Son figuras como la locación que permiten adquirir no



únicamente la del virtual trabajador autónomo, sino además a otra rudimentaria, antecedente natural de la locación de servicios y de la aparición del trabajador dependiente.

La contradicción entre los seres humanos libres y esclavos, patricios y plebeyos, generaron las más sangrientas luchas por la libertad y por la igualdad de los derechos que en alguna medida fueron generando antecedentes remotos de las luchas mayormente recientes por los derechos de los que laboran.

- b) El trabajo en la Edad Media: la mayoría de la doctrina cita a los gremios de la Edad Media como organizaciones incipientes de alguna forma de trabajo organizado. Realmente, los gremios dominaban un arte u oficio, y lo transmitían por vía oral y por el ejercicio práctico de la enseñanza. Son pocos los elementos de conexión que se pueden detectar con el trabajo moderno.

"La esclavitud continuó durante la Edad Media, aun cuando se crearon figuras que moderaron el sometimiento original, inclusive reconociendo a las personas algún derecho rudimentario".<sup>19</sup>

Es de esa forma como se generaron las figuras que atenuaron la dureza de la esclavitud, que bajo diversas formas mantuvo su vigencia durante la Edad Media. Entre las figuras citadas se encuentra la de los colonos, que eran personas que se adscribían a un determinado período en el que llevaban a cabo actividades

---

<sup>19</sup> Vázquez Córdoba, Luis. **Derechos y obligaciones del patrono y trabajadores.** Pág. 67.






agrícolas o ganaderas. Por ello, se diferenciaba el colono de una figura análoga denominada el vasallo, debido al compromiso de fidelidad que éste tenía.

Otra de las modalidades que atenuaron la esclavitud fue el siervo de la gleba, que prestaba un servicio personal y que al lado de su familia estaba adscrito a la tierra que tenía que cultivar, sin poder ser propietario ni de la tierra ni de lo que producía en ella, entregando gran parte de su producción como tributo a cambio de la protección brindada por el señor feudal, que en la mayoría de los casos lo explotaba o cometía con él distintos tipos de abusos. En América durante los siglos XVII y XVIII fue común la esclavitud y la venta de indígenas y de esclavos. La mitad, la encomienda y fueron figuras moderadoras.

- c) Revolución Industrial: se caracterizaba por la aparición de la máquina y de la producción en serie unánimemente reconocida como un hito en el comienzo real de los primeros rudimentos. Diversos hechos son los tomados en consideración por los historiadores para dar comienzo a este proceso de industrialización.

En los hechos históricos se puede verificar que la industrialización nació hacia fines del siglo XVII y comienzos del siglo XVIII, en forma gradual e hizo eclosión hacia las fechas precitadas.


Es más, los movimientos sociales que denunciaban los abusos de las empresas industriales en perjuicio de los trabajadores en general eran con salarios bajos y tareas extenuantes.

- 
- d) **Etapa contemporánea:** dos momentos de la historia que operaron como un acelerador en el proceso de nacimiento y en la evolución del derecho del trabajo fueron lo que originó las dos guerras mundiales de este siglo.

A partir de la Primera Guerra Mundial, se llevaron grandes esfuerzos en la producción de armas y equipos.

En dicho contexto, se pueden fijar determinadas condiciones exigidas por los trabajadores que significaron avances relevantes para la época, como aumentos salariales, ciertas limitaciones en materia de descansos y la protección de la mujer y los menores de edad.

- d) **Constitucionalismo social:** ocurrió con la incorporación de los derechos sociales y laborales a los textos constitucionales de los diversos países del siglo XX con una detallada enumeración de todos los derechos laborales fundamentales. El temario allí planteado fue siempre tomado en consideración como uno de los mejores catálogos del derecho laboral y de la seguridad social con rango constitucional.
- e) **Revolución tecnológica:** la bomba atómica, la era de la computación y los descubrimientos científicos del siglo XX, son algunos de los hechos que forman los hitos de la revolución tecnológica, y que aceleraron el proceso primero de creación y consolidación del derecho del trabajo, y después el de cambio y de adaptación de las nuevas tecnologías.




Para un elevado número de autores, la era atómica y la revolución tecnológica dieron paso a la era de las comunicaciones, que produjeron una extraordinaria transformación en el trabajo.

El progreso produjo cambios. En alguna medida, se generaron trabajos o funciones, como los tele-trabajadores, que operan comunicándose por vía telefónica y por medio de computadoras.

### **3.2. Clases**

Debido a que el ser humano lleva a cabo una infinidad de actividades con la finalidad de dominar y de modificar la naturaleza y la realidad, el trabajo del ser humano adquiere una diversidad de formas entre las cuales se puede hacer mención de las que a continuación se indican:

- a) Trabajo personal o autónomo: es el llevado a cabo por cuenta propia, y se le acostumbra denominar trabajo autónomo. Ejemplo de este tipo de trabajo son los profesionales del derecho.
  
- b) Trabajo benévolo: es el que se lleva a cabo de manera desinteresada y sin conseguir un beneficio personal sino, procurando el bien o una ventaja para un tercero, siendo ejemplo de ello un acto o una actividad ligada a la caridad o sea sin fines de lucro o ad honorem, como el voluntariado o las colaboraciones en las obras de beneficencia.

- 
- c) Trabajo forzoso: consiste en el que llevaban a cabo los esclavos o los siervos originalmente, o en la actualidad el que ejecutan los condenados por determinados delitos.
  - d) Trabajo dirigido o dependiente: es el que lleva a cabo por su cuenta y riesgo de un empleador de quien a la vez se recibe retribución o salario.

### **3.3. Caracterización del trabajo en relación de dependencia**

Se denomina trabajo dependiente al llevado a cabo por el trabajador por cuenta ajena y consiste en haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo, en la que presta servicios, lleva a cabo actos o ejecuta obras a cambio de una remuneración.

Los caracteres del trabajo dependiente son:

- a) Personal intransferible: el trabajo dependiente es intuito personae, o sea que es personal, exclusivamente llevado a cabo por la persona del trabajador, lo cual es a su vez, intransferible y condición esencial de la prestación debido a que se califica y valora la actividad, idoneidad y capacitación de cada sujeto en particular.
- b) Por cuenta ajena: lo producido del trabajo del dependiente redunda en beneficio del empleador, y por ello es que se afirma que ésta es una forma de actividad por cuenta y orden de un tercero, que es en este caso empleador.



A su vez, es de importancia anotar que la contraprestación que recibe el trabajador es el sueldo que es completamente independiente del resultado de la explotación de la empresa.


- c) Voluntario y libre: el trabajo dependiente es voluntario debido a que nadie se encuentra obligado a trabajar, y cada trabajador opta entre diversas oportunidades y opciones de cómo, cuándo, dónde y con quien trabajar.

El trabajo forzoso se encuentra reservado únicamente en la actualidad a las condenas por delitos en los cuales se encuentra previsto el trabajo obligatorio como un medio de recuperación social del condenado.

- d) Por cuenta ajena: el producido del trabajo del dependiente redunda en beneficio del empleador, y es por ello que se afirma que consiste en una forma de actividad por cuenta y orden de un tercero, que es en este caso el empleador.

A su vez, es de importancia anotar que la contraprestación que recibe el trabajador del salario es totalmente independiente del resultado de la explotación o de la actividad de la empresa.

- e) Dependiente o subordinado: consiste en la derivación lógica de las facultades y prerrogativas de organización y de dirección que son exclusivas únicamente del empleador. La subordinación o dependencia es una nota que caracteriza al trabajo en cuanto a la dependencia reafirmada por la legislación, por el principio



de autoridad de las organizaciones y por las ventajas económicas y técnicas de la empresa.

En la subordinación económica el trabajador se encuentra bajo la dependencia del empleador debido a la superioridad económica de éste y a las carencias e insolvencia del dependiente.

La subordinación técnica se encuentra fundada en el conocimiento con el cual cuenta el empleador en relación a la importancia y funcionalidad que tiene la tecnología, o sea, el control del denominado proceso productivo, frente a la impericia o desconocimiento del trabajador.

En la subordinación jerárquica, el trabajador cumple las órdenes e instrucciones emanadas del empleador que a su vez las ejerce fundado en el principio de autoridad existente.

Para la subordinación jurídica es indispensable hacer mención que la función que se tiene que cumplir es relativa y fundamentada por completo en la preeminencia del empleador sobre el trabajador y por ende surgen las mismas normas jurídicas y el sistema legal.

- f) Remunerado: el trabajo dependiente es generador de una contraprestación del salario, que guarda una relación bien estrecha con la calidad y cantidad de la actividad desarrollada para poder llegar a alcanzar la remuneración, siendo la

calificación profesional y los resultados ajenos a los de la empresa que tiene a la vez la obligación de pagarlo.

### **3.4. Conceptualización legal del trabajo dependiente**

"El trabajo dependiente es toda actividad lícita que se preste en beneficio de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal finalidad la actividad productiva y creadora del ser humano en sí".<sup>20</sup>

La actividad productiva y creadora del ser humano es la esencia del trabajo y está en las acciones, en los cambios y en las transformaciones que pueda llevar a cabo el hombre, primero frente a la naturaleza y posteriormente a la producción organizada.

Consiste en una actividad lícita en relación a que el trabajo únicamente puede ser el que se encuentre dentro de los parámetros de la ley. Consecuentemente, la legislación no puede amparar ninguna actividad humana que resulte ilícita.

El trabajo se presta al empleador en la medida en que se brinda a un empleador quien tiene a su cargo las potestades de dirigirlo y de organizarlo de una manera específica y adecuada.

Además, es una actividad remunerada de acuerdo a lo convenido entre las partes en rigor que el trabajo se presta a cambio de una remuneración o más justamente el

---

<sup>20</sup> Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 51.

trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una retribución.

### **3.5. Trascendencia del trabajo humano**

El trabajo humano debido a la trascendencia en todos los planos que tiene el ser humano en particular y para la sociedad, es tratado por numerosas disciplinas y consecuentemente desde diversos ángulos de análisis, que con frecuencia se combinan entre sí para el estudio de la problemática existente y de sus constantes cambios.

- a) Trabajo desde el ángulo jurídico: el trabajo en relación de dependencia dentro del ámbito privado es tratado por el derecho laboral. También, existen otras maneras de trabajo que integran otras ramas del derecho.

El trabajo llevado a cabo por las personas físicas que desarrollan su actividad en forma independiente, también denominado trabajo autónomo es tratado tanto por el derecho civil como por el derecho mercantil. El trabajo en la función pública se encuentra desarrollado dentro del derecho administrativo.

- b) Trabajo desde el punto de vista sociológico: el hombre en tanto que no es un individuo aislado, sino que vive y coexiste con sus congéneres se encuentra organizado en grupos de diversa naturaleza. Ello, de manera que el hombre






trabajador también es analizado desde la sociología por distintas vertientes en relación a las técnicas y metodologías de estudio que pueden presentarse.

- c) Trabajo desde el punto de vista económico: el trabajo es uno de los factores de la producción, integra su costo y resulta esencial para la producción tanto de bienes como de servicios. Los costos tienen que ser directos, cuando abarcan la incidencia del gasto en materia salarial y sus accesorios incluyen los costos indirectos cuando se contemplan las contingencias y los efectos periféricos sobre el costo directo. La crisis del costo laboral ha generado un importante conflicto al desplazarse a países de bajo costo laboral, no existiendo una buena cobertura social y previsional, debido a los niveles extremadamente bajos de la retribución en condiciones de exigencia laboral extremas.
  
- d) Trabajo desde el punto de vista organizacional: existen diversas disciplinas aplicadas que se ocupan del trabajo dependiente en el marco empresarial. El área operacional de la empresa, suele tener diversas denominaciones y se ocupa de la implementación del sistema ideado por la empresa para la producción de bienes y servicios como el área económica.

### **3.6. Sistema jurídico y el trabajo dependiente**

Los diversos enfoques y materias que integran el origen o parte de la evolución del derecho del trabajo, en general presentaban falencias generadas por la visión parcial de la realidad y del marco jurídico que ofrecían.



Es por ello, que primero con normas aisladas y luego con cuerpos legales más amplios y sistemáticos, se fue conformando el derecho del trabajo como una rama autónoma que no únicamente tiene la peculiaridad de comprender sujetos particulares diferenciados.


Pero, también su contenido se rige por reglas especiales dadas por las características de la relación de trabajo en la cual una de las partes es suficiente respecto a la otra y donde el sistema ofrece institutos inexistentes en la restantes ramas del derecho.

Es por ello, que hubieron datos objetivos perfectamente diferenciados además de otros factores históricos y políticos que justificaron plenamente la creación de esta rama autónoma del derecho.

### **3.7. Globalización laboral**

Se denomina de esa forma a un nuevo modelo económico que se ha extendido en el globo en virtud del cual cada país o región se encarga de la explotación y optimiza claramente sus ventajas competitivas de manera de integrarse a la comunidad económica desarrollando para el efecto productos a menor costo y con estándares de calidad debidamente reconocidos también internacionalmente.

A su vez, los países se integran en áreas o zonas o mercados regionales, y se neutralizan o reducen las barreras aduaneras, de forma que el proceso de intercambio se optimiza.



"En materia laboral, la globalización ha generado un proceso de fuerte competencia internacional entre los países con mejor oferta de mano de obra, de modo que los bienes y servicios que producen en los lugares que ofrecen una calidad de acuerdo a estándares internacionales al más bajo costo laboral posible".<sup>21</sup>

Los elementos que aceleran la globalización son:

- a) La dinámica de las comunicaciones.
- b) La demanda de la sociedad de consumo para no tener restricciones de ninguna naturaleza en su aspiración por mejorar su calidad de vida y la disponibilidad de los productos sin ningún freno más que la propia voluntad.
- c) La necesidad de ampliar los mercados de trabajo, de producción y de consumo existentes.

---

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 150.



## CAPÍTULO IV

### **4. Estudio jurídico y dogmático de la prescripción y de las motivaciones jurídicas que fundamentan los derechos laborales y patronales**

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


#### **4.1. Prescripción negativa**

"La prescripción negativa o extintiva, es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y, como se dijo, no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos".<sup>22</sup>

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

---

<sup>22</sup> Lara Aguilar, Jorge. **La prescripción**. Pág. 66.

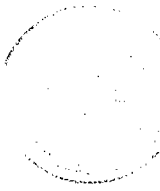


Presume la prescripción y el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo, declara la extinción de los mismos en aras de la firmeza jurídica. Es por ello, que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas y entre ellas, la laboral.

Por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones; algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal. Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a las condiciones que las partes hayan pactado directa y específicamente, sino que por ley se le incorpora una serie de estipulaciones adicionales, aunque las partes no lo hayan tomado en consideración en el contrato escrito o que ni siquiera lo hayan convenido, como son las vacaciones, las horas extraordinarias y las licencias en virtud de una especie de problemática legal, se generan automáticamente una serie de derechos y obligaciones que van más allá de lo convenido taxativamente por las partes.

Es claro que el mayor beneficiario de este sistema es el trabajador, quien adquiere, frente al patrono, una serie de derechos mínimos de plena aplicación, tales como vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, séptimos días, indemnización, primas por antigüedad y previsión social.

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



Esos derechos, como se ha repetido, son irrenunciables, pero no prescriptibles. El trabajador no los puede renunciar, pero si los puede perder si no los ejecuta o reclama oportunamente.

Deben atenderse, sobre todo, en el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta inadecuado que los reclamos del trabajador despedido se mantengan indefinidamente.

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

#### **4.2. Plazos**

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una adecuación práctica. Así se tiene que el derecho civil establece plazos que oscilan entre diez años y hasta dos años. El derecho penal tiene sus propias regulaciones para establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

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

jurídico impone, como lo hace, plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones.

#### **4.3. Prescripción operante contra los derechos del trabajador**

Si un trabajador es despedido sin mediar una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido dejado por un lado y por lo mismo le asiste el derecho que el empleador lo indemnice.

La indemnización, el pago o no pago de la misma, depende pues de quien fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización.

Si al trabajador no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una causal frívola o infundada, es de suponer que de inmediato reclamará su tiempo. Si el trabajador renuncia o si tiene claro que el mismo ha dado motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización.

En todo caso, la situación del despido, justo o no, debe aclararse en los días siguientes a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, es un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación.



Por lo mismo, si el pago se le retarda o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cuál es su situación frente a su ex patrono y que acciones puede ejercitar. Se asumiría, por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer el reclamo, es que no tiene interés en el mismo.


El Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala antes citado establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido y es el caso típico de inversión de la carga de la prueba. Al empleador le corresponde demostrar que las motivaciones del despido si fueron justas.

"En los despidos indirectos, a falta de indicación específica de la ley, lo que el empleador emplazado tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que, en algunos casos, resulta muy difícil de probar".<sup>23</sup>

La facultad sancionadora del empleador comprende un amplio aspecto que de forma separada será sujeto de estudio; cabe indicar que el trabajador cuenta con un plazo de

---

<sup>23</sup> *Ibid.* Pág. 77.

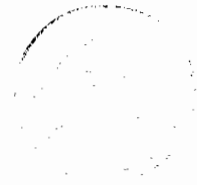


veinte días hábiles para reclamar cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes son: la amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

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

En otras legislaciones, cuando se ordena la reinstalación se le fija al trabajador un plazo determinado para que se reintegre a su puesto, bajo apercibimiento que de no hacerlo el patrono puede dar por terminado su contrato.

El retiro por incapacidad consiste en la circunstancia que al igual que el caso anterior solamente se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, le resulta una incapacidad para el trabajo que venía desempeñando, cuenta desde ese momento con un plazo determinado para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social. En Guatemala, el procedimiento para la declaración de incapacidad se inicia desde el momento en que se declara la suspensión del trabajador, que se entiende que es producto de un accidente o de alguna enfermedad.



#### **4.4. Beneficiarios**

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


#### **4.5. La prescripción y las motivaciones jurídicas que fundamentan los derechos laborales y patronales en la legislación de trabajo en Guatemala**


El Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Obligaciones de los patronos. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:


- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:



1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.
  - b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
  - c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
  - d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
  - e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde

- 
- se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
  - g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
  - h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
  - i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
  - j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

- 
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

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

El Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Obligaciones de los trabajadores. Además de las contenidas en



otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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





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

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

Los empleadores dividen las obligaciones de la siguiente forma:

- a) Por su contenido: en cuanto a la clasificación por su contenido se distingue entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales.

A los deberes éticos se les denomina también deberes personales o no económicos, debido a que no son valuables en dinero, a pesar de que si tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del sueldo y del resto de las prestaciones de orden económico




- Obligaciones no patrimoniales o éticas: no se encuentran claramente definidas en la doctrina y si pueden ser comprendidas dentro de ellas.

1) Deber de respeto a la dignidad del trabajador: el empleado como persona que es tiene el derecho de que se le respete como tal, debido a que el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no quiere decir una disminución de sus propios derechos como persona.

En su forma primigenia, tiene que implicar que el patrono tiene que abstenerse de malos tratos, de palabra o de obra. No únicamente consiste en un principio fundamental de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas.

Es de carácter contractual cuando el pago de la indemnización correspondiente es en los casos que haya existido un despido injustificado. El carácter administrativo es referente a las multas cuando el hecho es constitutivo de faltas y si fuera delito es responsabilidad penal.

2) Deber de higiene y seguridad laboral: el cual se diversifica en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar, o sea, medidas para con ello evitar accidentes de trabajo. En dicho sentido, se busca evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como lo son las enfermedades profesionales como gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos enfermedades comunes.



Debido a ello, el Artículo 197 del Código de Trabajo indica que todo patrono se encuentra obligado a adoptar las precauciones que sean necesarias para brindar una protección eficaz a la vida o salud y moralidad de los trabajadores. El mismo trabajador en muchos de los casos se niega a la adopción de las medidas de protección, aduciendo que no se encuentra acostumbrado a ellas.

- 3) **Deber de ocupación efectiva:** el patrono tiene el derecho a que el trabajador preste sus servicios, a su vez, el trabajador le asiste un derecho a laborar. El patrono tiene el deber de ocuparlo de manera efectiva. Se tiene que pagar un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de la contratación.

La bilateralidad de las prestaciones tiene que manifestarse a lo largo de su misma vigencia. El hecho de que el empleador haga efectivo el pago de un salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado.

El trabajador tiene que encargarse del perfeccionamiento de su arte u oficio a través de la ejecución del mismo. Dicha obligación, se marca mayormente en determinadas actividades.

- 4) **Deberes administrativos:** el empleador debe encargarse del cumplimiento de las formalidades que prescribe la legislación, la cual por lo general, es en beneficio del trabajador. Entre las mismas, se encuentra la suscripción y el registro del contrato de trabajo.

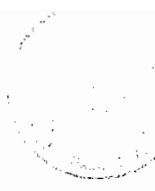


5) **Deberes adicionales:** entre los cuales se encuentran la formación, capacitación y la preferencia. La motivación y preferencia de los empleados son en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal, y deben ser estudios que se implementen bajo la convicción de que el trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla de mejor manera sus actividades.

- **Deberes patrimoniales:** los mismos abarcan el pago efectivo en moneda o en especie, en relación a las cantidades que de conformidad con el contrato laboral, son correspondientes a trabajadores.

b) **Por su origen:** se encuentran las obligaciones legales que se derivan directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras, contienen por lo general garantías mínimas como el salario mínimo y el período mínimo de vacaciones.

Las obligaciones contractuales son el producto de una negociación particular entre los patronos y trabajadores y consisten en el contenido del contrato de trabajo por el principio evolutivo del derecho laboral. Las condiciones del contrato que reflejan las obligaciones cambian de forma constante en beneficio del empleado y también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios en los que se pueden llegar a obtener mejoras. Dichas ventajas contractuales se transforman en legales debido al principio de los derechos que



hayan sido adquiridos de los trabajadores según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala antes citado.

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

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 264: "Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos".

De la legislación deriva todo derecho que está consignado en su texto y esos derechos son generales y aplicables en todos los contratos.

El Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se estipula: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social".

"Del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no se encuentran consignadas en la ley y que tienen que superar las normas legales. Esos derechos que se derivan del contrato, tienen que prescribir en un término legal desde la fecha de terminación de dichos contratos. Pero, en la práctica se acostumbra el establecimiento de derechos, o sea, por costumbre generalizada se aplica un criterio mayormente favorable al trabajador".<sup>24</sup>

- c) Por su acreedor o beneficiario: en determinados casos se entremezclan las obligaciones pero pueden perfilarse las siguientes categorías: directas frente a un trabajador, generales frente a los trabajadores, frente a las asociaciones laborales y frente a las autoridades administrativas.
- Directas frente a un trabajador: frente a cada uno de sus empleados el patrono tiene los derechos patrimoniales éticos. El acreedor de esos derechos, o sea un trabajador individual, será el primero en exigir que se cumplan las obligaciones. En caso de que exista incumplimiento se tienen que plantear las exigencias o bien las acciones legales que sean necesaria a efecto de hacerlas efectivas. Además, reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extraordinarias y el pago del aguinaldo.
  - Directas frente a los trabajadores: como grupo colectivo también son titulares de derechos, los cuales son llamados derechos colectivos o aún derechos sociales.

---

<sup>24</sup> Carrillo Cabrera, Victor Rodolfo. **Prescripción**. Pág. 45.

- Frente a las asociaciones laborales: el patrono tiene que permitirle a sus trabajadores que gocen de plena libertad para asociarse, ya sea a nivel informativo de manera de grupos coaligados o bien en un estadio más formal como los sindicatos. Lo anotado responde al principio de libertad sindical plasmado en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 209: "Los trabajadores no podrán ser despedido por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio escrito a la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta (60) días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal del despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código, el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido".

Después de organizado el grupo de los trabajadores, se supone una rápida investigación colectiva, o sea un sencillo convenio o bien un pacto que sea



completo. En los dos casos, el empleador tiene la obligación de negociar. En el Artículo 51 del Código de Trabajo se establece que el patrono se encuentra obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del Código de Trabajo se indica que el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores que se presenten a negociar.


De forma adicional el empleador tiene que actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así lo solicite, en relación a que se lleven a cabo los pagos de salarios al tenor de lo señalado en el Artículo 61 literal i) del Código de Trabajo que regula la prescripción de la obligación de deducir el salario del trabajador a las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa.

- Frente a las autoridades administrativas: es en lo relacionado a enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores dentro de los primeros dos meses del año, así como permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de las autoridades de trabajo.

También, al igual que con las obligaciones relacionadas con el patrono, en las del trabajador se pueden distinguir las obligaciones patrimoniales y éticas existentes.

La obligación principal del trabajador consiste en la de prestar su servicio con diligencia y de acuerdo a lo convenido con su empleador.





El trabajador paga por dicho servicio y en esas condiciones, para el empleador quiere decir una erogación de tipo económico. Al trabajo no se le considera como una mercancía, ya que no puede ser negado el hecho de que el trabajo cuente con un valor y con un precio que se está cancelando y se percibe por parte del empleado.

Dentro de las obligaciones que no son patrimoniales se encuentra el deber de lealtad y de identificación. La literal e) del Artículo 63 del Código de Trabajo indica una obligación del trabajador que sin lugar a dudas señala la dirección de identificación con el patrono, al señalar que el trabajador se encuentra obligado a prestar los auxilios que sean necesarios en el caso de siniestro o de riesgo inminente en que las persona o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo se encuentren en peligro, sin derecho a una remuneración adicional.

En relación a la responsabilidad directa del trabajador, son bien pocas las normas jurídicas específicas. Entre ellas, se encuentra el Artículo 121 del Código indica que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante esa jornada.

El Artículo 24 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen

este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas".

El trabajador se encuentra teóricamente bajo la obligación de tener que trabajar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono se puede encargar de ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso.

"Si las faltas al contrato laboral tipifican acciones delictivas, la situación es excedente del ramo laboral para incursionar en el ámbito penal. Una de las obligaciones del empleador es el de proveer un ambiente higiénico y seguro a su trabajadores".<sup>25</sup>

Una de las obligaciones de los trabajadores consiste en observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que señalen los patronos de acuerdo al Artículo 63 inciso h del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

De esa forma, tienen que someterse los exámenes médicos no únicamente al solicitar el trabajo sino en cualquier momento a solicitud del patrono de acuerdo al Artículo 63 inciso f del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.


---

<sup>25</sup> Ibid. Pág. 119.

Los derechos del empleador son los siguientes:

- a) **Derecho a la libre elección de los trabajadores:** es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección.
  
- b) **Derecho de adquisición del producto del trabajo:** se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia el patrono es dueño del producto del trabajo. Dicha diferencia por el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se lleva a cabo, consiste en el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo. Si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno y ello provocaría una disminución de las personas que se arriesgaran a montar un negocio, lo cual a su vez provocaría desempleo.
  
- c) **Facultad de mando y sus manifestaciones:** se habla de un poder de dirección o *ius variandi* que consiste en el derecho a modificar dentro de determinados límites las condiciones laborales.

También, se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial. El poder de dirección se deriva de la facultad de organización de la empresa y el trabajo se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El empleado se encuentra obligado a continuar las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho.




Dicha dirección no siempre es inmediata, y puede ser delegada pero siempre conserva el patrono dicha potestad de acuerdo al Artículo 18 y 63 inciso a del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El ius variandi aparece en la legislación guatemalteca limitado por el Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto 1441 que indica: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al minimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.

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

El ius variandi puede presentar complicación cuando se trata de ascender al trabajador a un cargo o salario superior. Se admite que si el patrono asciende al




trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tiene por ende responsabilidad.

Otro problema que presenta el ius variandi es con relación al cambio de localidad de la empresa o bien el traslado del trabajador a una plaza distinta. No existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción.

El poder de dirección conlleva de manera necesaria la facultad disciplinaria por parte del director del trabajo. Es poco lo que la legislación regula en relación a ello y en su defecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria.

La facultad premial también es denominada de recompensa, debido a que en casos aislados o regulados se premia por diversas acciones o actitudes de los trabajadores, tales como el espíritu del servicio, actos heroicos y afán de superación. El trabajador es una persona que tiene derecho a una remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos del trabajador se encuentran íntimamente vinculados con los del empleador.

La legislación guatemalteca no contiene un detalle explícito de estos derechos y en todo caso cualquier listado quedaría superado en virtud del carácter evolutivo




de dicha disciplina. Por ende, los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales. Por ello, el listado de esos derechos nunca va a encontrarse en completo finalizado y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo para la adquisición y el otorgamiento de prerrogativas adicionales.

El principal derecho de los trabajadores consiste en el de recibir de manera puntual su sueldo, comprendiéndose dentro del mismo todas aquellas prestaciones que tienen que recibirse a cambio de su trabajo.

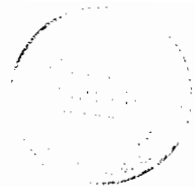
Algunos derechos son tomados en consideración como inmersos en determinados contratos de trabajo, entre los cuales se encuentran la habitación, el aprovechamiento de los frutos, la educación básica y alfabetización, siendo fundamental el análisis jurídico y dogmático de la prescripción y de las motivaciones jurídicas que fundamentan los derechos laborales y patronales en la legislación de trabajo.

## CONCLUSIONES

1. Existe desconocimiento en la población guatemalteca en cuanto a que los trabajadores tienen derecho a una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato y entre ellas se encuentran básicamente las vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extraordinarias y reajuste de salarios.
2. En la medida en que se restrinja el derecho del empleador a la libre elección de los trabajadores, los mismos se afianzan a los puestos de trabajo y los empleadores debido a ello se sienten desmotivados para hacer inversiones a través de sus recursos y ello no les permite el desarrollo de una empresa que requiera la contratación del personal.
3. No se reclaman los derechos en tiempo por parte de los trabajadores, siendo ello lo que hace que incurran en derechos prescritos, y que se recurra a la opción defensiva más clara del patrono en muchas demandas ordinarias laborales y por lo general el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción para la determinación de si el trabajador ejerció en tiempo su derecho o no.

- 
4. No existe un estudio jurídico y dogmático profundo relacionado con las correspondientes obligaciones y deberes de los patronos y trabajadores, motivo por el cual no se han definido claramente los alcances de la relación laboral en cuanto a la determinación del cumplimiento de las correspondientes obligaciones que afectan o no el vínculo contractual entre las partes.





## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe indicar el desconocimiento en la población guatemalteca en cuanto a que los trabajadores tienen derecho a una serie de prestaciones las cuales no dependen de la conclusión del contrato y entre las mismas se encuentran las vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14, salarios retenidos, horas extraordinarias y reajuste de salarios.
2. La Inspección General de Trabajo, tiene que señalar que en la medida en que se limite el derecho del empleador a la libre elección de los trabajadores, los mismos deben afianzarse a los puestos de labores y los patronos debido a ello se sienten desmotivados para llevar a cabo inversiones mediante sus recursos no permitiendo el desarrollo empresarial en cuanto a la contratación de personal.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social, tienen que dar a conocer que no se reclaman los derechos laborales en tiempo, siendo ese el motivo de opciones defensivas de los patronos en las demandas ordinarias laborales y el primer aspecto a analizar tiene que ser el de la prescripción, para así determinar si los trabajadores ejercen en tiempo sus derechos o no.



4. El gobierno guatemalteco, debe dar a conocer la inexistencia de un estudio jurídico y dogmático relacionado con las obligaciones y deberes de los patronos y trabajadores, siendo ello lo que no ha podido permitir que se defina la relación laboral en cuanto a determinar el cumplimiento de las correspondientes obligaciones que lesionan o no el vínculo contractual.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, José Miguel. **Derecho laboral**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1980.

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel Antonio. **Derechos y obligaciones del patrono y trabajadores**. México, D.F.: Ed. Harla, 1984.

CABANALLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Prescripción**. Guatemala: Ed. Naciones, 1998.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1975.

FERNÁNDEZ PASTORINO, Luis Ángel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1990.

GRISOLA Martínez, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Josué Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones S.A., 1992.

KROTOSCHIN MAX, Luis Ernesto. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Roca, 1988.

LARA AGUILAR, Jorge. **La prescripción**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Las Américas, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario Alejandro. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. México, D.F.: Ed. Latinoamericana, 1984.



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

**MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1994.

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

**PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

**RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 2001.

**VÁSQUEZ CÓRDOVA, Luis. Derechos y obligaciones del patrono y trabajadores.** México, D.F.: Ed. Porrúa, 2005.

**WALKER LINARES, Francisco. Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1985.

**Legislación:**

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

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

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