

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



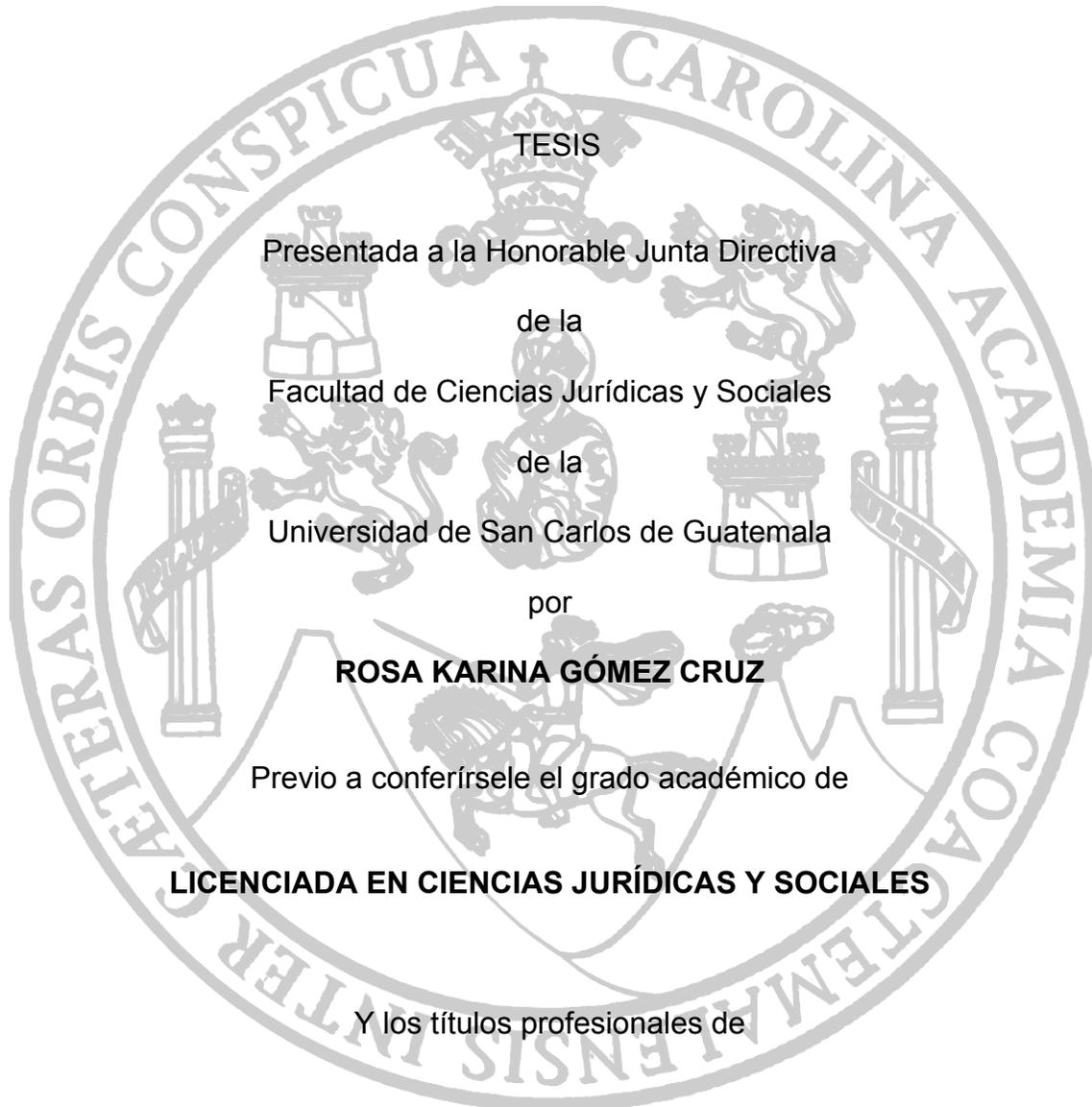
**ERRÓNEA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES POR
PARTE DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL**

ROSA KARINA GÓMEZ CRUZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**ERRÓNEA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES POR
PARTE DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ROSA KARINA GÓMEZ CRUZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 2024

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL I: Vacante

VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes

Vocal: Lic. Roberto Bautista

Secretario: Lic. Hector Javier Pozuelos

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Manuel Roberto García del Cid

Vocal: Lic. David Eugenio de Paz Negreros

Secretario: Lic. Luis Adolfo Chávez Pérez

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



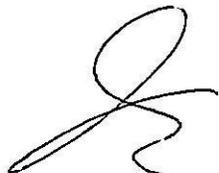
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 25 de marzo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, HEBER DODANIN AGUILERA TOLEDO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ROSA KARINA GÓMEZ CRUZ, con carné 201516696,
 intitulado ERRÓNEA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LOS
ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
 GUATEMALA, C.A.


 Lic. HEBER DODANIN AGUILERA TOLEDO
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 24 / 06 / 2024. f)

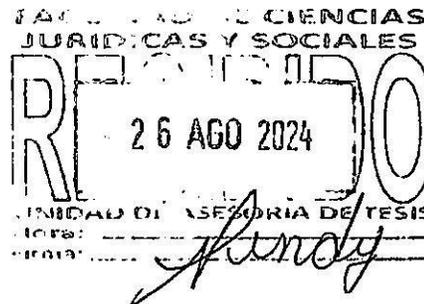




Licenciado
Heber Dodanin Aguilera Toledo
Abogado y Notario
12 avenida 14-57 zona 1, Guatemala
Teléfono: 4452 5542

Guatemala, 20 de agosto de 2024

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable Doctor Herrera:

Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en calidad de Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **ROSA KARINA GOMEZ CRUZ**, con número de carné 201516696 quien elaboró el trabajo de investigación intitulado **“ERRÓNEA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL”**. Propuesto por la bachiller ROSA KARINA GOMEZ CRUZ es procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones:

En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, el estudiante analizó jurídicamente lo fundamental, y practicó el análisis correspondiente del intitulado **“ERRÓNEA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL”**, en su trabajo de tesis enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, sobre la aplicación del Principio Tutelar de los Trabajadores por parte de los Órganos Jurisdiccionales en Materia Laboral y la importancia de una regulación pertinente en Guatemala.

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida, asesorado el tema con la debida acuciosidad y se sugirió el cambio de la hipótesis para ajustarla de mejor manera a los objetivos de la investigación, así mismo el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.


Lic. HEBER DODANIN AGUILERA TOLEDO
Abogado y Notario



Licenciado
Heber Dodanin Aguilera Toledo
Abogado y Notario
12 avenida 14-57 zona 1, Guatemala
Teléfono: 4452 5542

La metodología y las técnicas de investigación que se ha utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes y doctrinas que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller **ROSA KARINA GOMEZ CRUZ**. En tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE** al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Lic. **HEBER DODANIN AGUILERA-TOLEDO**
Abogado y Notario

Licenciado: Heber Dodanin Aguilera Toledo
Abogado y Notario
Colegiado: 7424
Asesor de Tesis

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

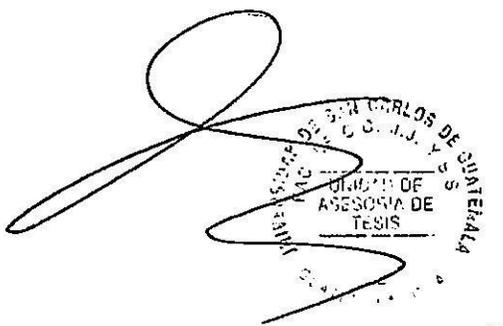


D.ORD. 921-2024

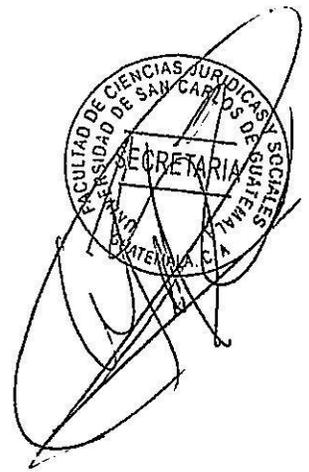
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ROSA KARINA GÓMEZ CRUZ**, TITULADO **ERRÓNEA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LOS ÓGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
COMISIÓN DE ASESORIA DE TESIS


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad de San Carlos de Guatemala
GUATEMALA, C.A.
DECANO

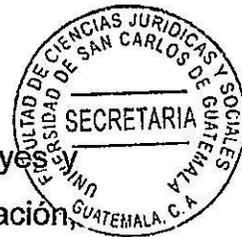

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo infinitas gracias por la vida, ser mi guía, no soltarme de tu mano y ser mis fuerzas diarias.
- A MI PADRE:** Eustaquio Zacarías (quien ha figurado como mi padre) enseñándome que no es el lazo consanguíneo que te une sino el corazón.
- A MI MADRE:** Marina Cruz, guerrera incansable gracias por enseñarme a ser fuerte, por tus consejos, paciencia, oraciones, amor, esfuerzo y todo el apoyo que me has brindado, te amo.
- A MI HERMANA:** Leysly Gómez gracias por ser ejemplo de superación y coraje para que yo saliera adelante.
- A MI ESPOSO:** Licenciado Juan Ramón Peña Rivera quien ha sido pilar fundamental, para el alcance de este éxito, gracias amor por ti paciencia, enseñanzas y apoyo incondicional, este triunfo es de ambos, te amo.
- A MIS HIJOS:** Yahir Herrera y Génesis Herrera, por ser mi inspiración y mis fuerzas, gracias por su comprensión, amor y apoyo, para ustedes y por ustedes es mi superación, los amo.
- A MIS SOBRINAS:** Natalie Barrientos, Giovanna Barrientos, Mariangel Barrientos, y Victoria Barrientos, que este triunfo sea de inspiración y ejemplo para ustedes, no se den por vencidas.



A MIS PADRINOS:

Doctora Doris Guzmán, Licenciado Elmer Reyes y Licenciada Litzia Ramos agradezco la motivación, inspiración y amistad que me han brindado son de bendición en mi vida, gracias por ser mi guía en este camino.

**A LOS PROFESIONALES
Y AMIGOS:**

Licenciado Heber Aguilera, Licenciado Guillermo Gamboa, Licenciado Ramiro Galindo (QEPD) y Licenciado Roberto Romero (QEPD), gracias por sus enseñanzas, amistad y apoyo.

A MIS AMIGOS:

Edwin Herrera, Jennifer Hernández, Karina Ruano (QEPD), Heidy Mayorga, Luis López, Andrés Bermúdez, Cirys Chan, Cesar Baltazar, Abel Sis, agradezco su amistad cariño y apoyo brindado en todo momento.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi casa de estudios, darme los conocimientos necesarios para mi vida profesional.

A:

La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi Alma Mater, abrirme las puertas de sus calones y darme el privilegio de ser una estudiante San Carlista.

DEDICATORIA ESPECIAL AL DISTINGUIDO DOCTOR CARLOS ESTUARDO GÁLVEZ BARRIOS, MI CARIÑO Y AGRADECIMIENTO POR COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS CONMIGO Y POR TAN VALIOSO APOYO.

PRESENTACIÓN



La investigación realizada es eminentemente cualitativa, puesto que se orientó a exponer los fundamentos jurídicos sobre la aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, especialmente porque al aplicar este principio, aun cuando las leyes laborales son protectoras del trabajador, los juzgadores anteponen su criterio personal dejando a un lado los principios de equidad, igualdad y de justicia, vulnerando con ello el derecho de defensa que le asiste al patrono como parte demandada en un proceso laboral.

El tema investigado pertenece a la rama del Derecho de Trabajo, el cual se refiere a la errónea aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, por lo que el enfoque principal es analizar el mal uso del principio tutelar de los trabajadores por parte de los juzgadores del ramo laboral. El objeto de estudio fue la aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales en materia laboral de la ciudad capital; los sujetos fueron el juez, el actor y el demandado.

El aporte en esta investigación es la recomendación a la Corte Suprema de Justicia la creación de un acuerdo que ordene a la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial que fortalezca la capacitación, en temas de aplicación efectiva del principio tutelar de los trabajadores y los principios de equidad, igualdad y de justicia por parte de los jueces en materia laboral, evitando vulnerar el derecho de defensa que le asiste a la parte patronal como parte demandada.

HIPÓTESIS



Actualmente los órganos jurisdiccionales en materia laboral aplican erróneamente el principio tutelar de los trabajadores, de tal manera que se vulneran los derechos de la parte patronal, principalmente el derecho de defensa que les asiste, todo ello por los criterios personales que tiene cada juzgador en el ramo laboral; por lo que es necesario que a través de la Corte Suprema de Justicia, con carácter urgente se capacite a los jueces en materia laboral, en el sentido de que deben de anteponer la recta aplicación de la justicia ante sus criterios personales y así evitar restringir el derecho de defensa de la parte patronal como parte demanda en los procesos laborales.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis planteada fue debidamente comprobada a partir de la utilización de los métodos deductivo, analítico y sintético, pues se estableció que para superar la errónea aplicación del principio de tutelaridad por parte de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, la Corte Suprema de Justicia debe emitir un acuerdo que ordene a la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial a que fortalezca la capacitación de los jueces y juezas sobre metodología y enfoque hacia la correcta aplicación del principio de tutelaridad de los trabajadores velando por ese proteccionismo, sin vulnerar el derecho de defensa que le asiste a los patronos como parte demanda dentro de los procesos laborales, aplicando la ley de conformidad con los principios de justicia, equidad e igualdad.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características del derecho de trabajo.....	2
1.3. Ubicación del derecho laboral.....	4
1.4. Corriente negativa.....	5
1.5. Corriente clásica.....	5
1.6. Derecho público.....	6
1.7. Derecho privado.....	6
1.8. Nuevas corrientes.....	8
1.8.1. Derecho mixto.....	8
1.8.2. Derecho social.....	8
1.8.3. Derecho ad-hoc.....	9
1.9. Surgimiento del derecho de trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho del trabajo.....	21
2.1. Principios del derecho del trabajo.....	21
2.1.1. El principio de tutelaridad.....	22
2.1.2. El principio de garantías mínimas.....	22
2.1.3. El principio de la irrenunciabilidad.....	22
2.1.4. El principio de conciliación.....	23
2.1.5. El principio de estabilidad.....	23
2.1.6. El principio de imperatividad y principio de necesidad.....	24
2.1.7. El principio de la realidad y principio de objetividad.....	24



2.1.7.1 Principio de la realidad	24
2.1.7.2. Principio de objetividad.....	24
2.2. El principio del derecho del trabajo como una disciplina hondamente democrática.....	25
2.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	25
2.3.1. La concepción privativa del derecho del trabajo.....	26
2.3.2. La concepción publicista del derecho del trabajo.....	26
2.3.3. La tesis dualista del derecho del trabajo.....	26
2.3.4. Derecho del trabajo como un derecho social.....	27
2.4. Características.....	27
2.5. Fuentes del derecho del trabajo.....	28
2.5.1. Fuentes tradicionales de la ley.....	28
2.5.2. Fuentes específicas del derecho del trabajo.....	29
2.5.3. Jerarquía de aplicación supletoria de las fuentes del derecho de Trabajo.....	29
2.5.4. Integración del sistema de interpretación del derecho de trabajo.....	30
2.6. Fundamentación constitucional del derecho de trabajo.....	30
2.6.1. Los derechos sociales mínimos.....	31
2.6.2. La tutelaridad de las leyes de trabajo.....	31
2.6.3. La irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	32
2.6.4. La regulación constitucional en relación a los trabajadores del Estado.....	32
2.6.5. Los Convenios Internacionales del trabajo como parte de los Derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.....	33
2.6.6. Derecho individual del trabajo.....	33
2.7. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	34
2.7.1. El trabajador.....	34
2.7.2. El patrono.....	35



CAPÍTULO III

3. Principios jurídicos para interpretar la legislación del derecho de trabajo.....	37
3.1. Los sistemas tradicionales de interpretación de la ley.....	37
3.1.1. Método gramatical.....	46
3.1.2. Método lógico.....	47
3.1.3. Método histórico.....	48
3.1.4. Método sistemático.....	49
3.2. La regla de interpretación del principio indubio pro operario.....	51
3.3. Integración del sistema de interpretación del derecho del trabajo.....	51

CAPÍTULO IV

4. Errónea aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales dentro del proceso laboral.....	53
4.1. Razón de ser de la tutelaridad.....	54
4.2. Aplicación del principio de tutelaridad.....	57
4.3. La inversión de la carga de la prueba.....	60
4.4. La declaración de confeso, o confesión ficta.....	61
4.5. Irrenunciabilidad de derechos.....	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

INTRODUCCIÓN



La investigación se justifica porque los jueces en materia laboral, aplican erróneamente el principio tutelar de los trabajadores inobservando los principios de equidad, igualdad y de justicia, vulnerando con ello el derecho de defensa que le asiste al patrono como parte demandada dentro de los procesos laborales, ya que si bien es cierto dicho principio constituye un proteccionismo que el Estado le otorga al trabajador como parte de la normativa constitucional, laboral y por convenios internacionales ratificados por Guatemala, también es cierto, que al momento de resolver, los jueces del ramo laboral deben aplicar la ley observando los principios de justicia, equidad e igualdad, así como la tutela judicial efectiva.

El objetivo general se alcanzó debidamente, ya que se determinó que la razón por la cual los jueces y juezas de trabajo y previsión social vulneran los derechos de la parte patronal como parte demanda en los procesos laborales, es por que aplican erróneamente el principio tutelar de los trabajadores, imponiendo su criterio personal ante los preceptos legales y los principios de equidad, igualdad y justicia.

El Contenido del informe final consta de cuatro capítulos, el primero se orienta hacia la definición del derecho laboral, sus características, antecedentes y la ubicación dentro de las ramas del derecho; en el segundo se realizó un análisis de los principios del derecho de trabajo, su naturaleza jurídica, sus características, fuentes del derecho de trabajo, la fundamentación constitucional, los convenios internacionales y los sujetos del derecho individual del trabajo; en el tercero trata sobre los principios jurídicos para interpretar la legislación del derecho de trabajo; mientras que en el cuarto, se expone la errónea aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales dentro del proceso laboral.

Los métodos utilizados fueron el deductivo, con el cual se definieron los principales fundamentos jurídicos relacionados con el principio tutelar de los trabajadores; el analítico, con el que se establecieron los principales elementos del principio tutelar de los trabajadores, como un proteccionismo estatal que trata de compensar la desigualdad



económica que existe entre patronos y trabajadores, otorgándoles a estos una protección jurídica preferente, pero en su aplicabilidad se cometen errores que vulneran el derecho de defensa de la parte patronal como parte demandada en los procesos laborales; el sintético, con el cual se estableció la forma en que los jueces de trabajo y previsión social han dictado sus resoluciones y en las que han aplicado erróneamente el principio tutelar de los trabajadores.

El aporte llevado a cabo en esta investigación fue recomendarle a la Corte Suprema de Justicia la creación de un acuerdo que ordene a la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial a que fortalezca la capacitación de los jueces y juezas sobre la metodología y enfoque hacia la correcta aplicación del principio tutelar de los trabajadores velando por ese proteccionismo, sin vulnerar el derecho de defensa que le asiste a los patronos como parte demandada dentro de los procesos laborales, debido a que los jueces del ramo laboral aplican el principio de tutelaridad de acuerdo a su criterio personal y no conforme a los principios de equidad, igualdad y de justicia.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Definición

“En sentido general se puede definir el derecho de trabajo como un conjunto de leyes y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre patronos y trabajadores”. Otros lo definen como una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos. Así también lo definen como un conjunto de normas, principios y doctrinas que regulan la relación entre patrono y trabajador.

Guillermo Cabanellas afirma que, “previamente a fijar una definición del derecho de trabajo, pareciera necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece. Para algunos, el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación”.

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios: “Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora; Criterio referente al



contrato de trabajo; Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto”.¹

“De acuerdo con Cabanellas puede considerarse tres grupos principales: Las definiciones de carácter político, las de carácter económico y las de carácter jurídico. Las de carácter jurídico pueden, a su vez, atender a los siguientes criterios: Como regulador del contrato de trabajo; Como regulador de la relación de trabajo; Por razón del sujeto; Como conjunto de normas; Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral”.² Es evidente, que cualquiera de estos intentos de clasificación, podría ser admitido.

1.2. Características del derecho de trabajo

El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos. En ese orden de ideas el derecho laboral se caracteriza por ser: Dinámico: evoluciona según los procesos socio económicos de cada país. Social: representa el interés de la sociedad. Expansivo: se va actualizando continuamente. Así también el derecho de trabajo se caracteriza por ser un Derecho Nuevo: por proteger la vida de las personas, dar primacía a los valores humanos sobre los materiales. Es un Derecho Extraestático:

De buen L, Nestor, **Derecho del Trabajo**, Pág 126.

² **Ibid.**



de generación extraparlamentaria; convenios colectivos, costumbres sindicales y sentencias normativas de los tribunales.

Es un Derecho Concreto: varía según diversas actividades profesionales, distintas consideraciones personales, producto de generación extraestática. Es un derecho en constante formación: inacabado, incompleto e imperfecto, accidentes del trabajo, descanso semanal, trabajadores temporales. Entre otras características podemos indicar que el Derecho de Trabajo es un derecho que contiene normas de orden público, aun cuando pertenece al derecho privado, que restringen la autonomía de la voluntad en los contratos de trabajo.

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente y el empleador. El objeto del contrato de trabajo, es el trabajo humano, que, si bien dignifica al hombre, es susceptible de abusos por parte de los empleadores. Plantea una relación de subordinación por parte del trabajador hacia el empleador, que goza de una superioridad económica, técnica y posee además autoridad sobre el empleado.

Es un Derecho Moderno: ligado a la modernidad, a la revolución industrial. No existe con anterioridad, va ligado a la etapa moderna. Destaca como rasgos del Derecho de Trabajo la unilateralidad (es decir, que, en esencia, aunque no siempre camina en una dirección, la tutela de la figura del trabajador) y la contradicción (porque en el Derecho del Trabajo siempre está latente una contraposición de intereses). El derecho del trabajo, especialmente, es muy permeable a los cambios sociales y económicos, así



como a los cambios políticos (la legislación laboral tiende a variar según el color político del partido en el gobierno).

1.3. Ubicación del derecho laboral

El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del Derecho, plantea una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico; sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado? Como se ha visto con anterioridad y se repetirá abundantemente, en la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas.

Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual, la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal debe de ser protagónica o periférica.

Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas, es decir, en leyes.



Dependiendo que corriente predomine, así se ira perfilando el derecho laboral positivo en cada país. Esta misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumentos encontrados que propugnan por un Derecho Laboral en un papel activo, envolvente, o, por el contrario, por un Derecho Laboral pasivo secundario.

1.4. Corriente negativa

Previo a analizar las teorías más significativas, cabe considerar esta postura que, contrario a las divisiones, niega que en el Derecho exista una marcada división. León Dugüit señala que el Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social. Kelsen indica que toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del estado la promulguen de donde no cabe diferenciación alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público. Estas posturas han encontrado eco en alguna medida en el estudio del derecho laboral.

1.5. Corriente clásica

La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre Derecho Público y Derecho Privado. Él estableció que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama: de la cosa pública o de los particulares. Posteriormente se ha desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación: por la relación entre las partes; por la



naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen.

Esta división básica del derecho se mantuvo inalterable hasta mediados del siglo pasado, cuando la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamó el Derecho Social, como un tercer género del derecho. La corriente clásica no contempla otra división que la de Derecho Público y Derecho Privado, que adelante se exponen.

1.6. Derecho público

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del Derecho Público. El Código de trabajo guatemalteco es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Dicha exposición parece pertenecer más al Derecho Social que al Derecho Público. Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores.

1.7. Derecho privado

Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Subrayan que, sin esa voluntad originaria de las partes, el



derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de Derecho Público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado a esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria (como en el derecho civil, el caso de sucesiones hereditarias y derecho de familia), y que puede aceptarse como un apéndice de Derecho Público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral.

Ponen énfasis en la naturaleza volitiva del contrato. Sostienen que la intervención estatal es una injerencia, acaso abusiva, en el marco de las relaciones interpersonales. Recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó. Derecho típicamente privado; como reacción a la ya citada frase de Lacordaire, ésta corriente afirma que cuando se dice contractual se dice justo.

La prevalencia de esta corriente conduciría a una injerencia cada vez menor del Estado en materia laboral, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes, es decir tanto patronos como trabajadores. Por lo mismo, sería incongruente con sus postulados cualquier nueva ley laboral que regulara más actividades y otorgara mayores prestaciones para los trabajadores. Las anteriores eran las corrientes de las que se hablaba antiguamente; pero con el correr de los tiempos surgieron otras corrientes, que apoyan la corriente del Derecho Público, las que poco a poco han ido aumentando aún más los beneficios para los trabajadores, dando como resultado que el Estado a través de su poder coercitivo les otorgue más protección, siendo por ello que la legislación guatemalteca ubica al derecho laboral dentro del Derecho Público.



1.8. Nuevas corrientes

Las nuevas corrientes parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos se han definido nuevas ramas jurídicas que han obligado a un replanteamiento de la división clásica. Dentro de esas nuevas ramas se encuentran: el Derecho Mixto y el Derecho Social.

1.8.1. Derecho mixto

La posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual. Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas son de carácter mixto, mientras que el otro grupo mantiene que existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado. García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del Derecho de Trabajo, Unsain sostenía que, si bien el derecho de trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad.

1.8.2. Derecho social

La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron



motivo a la agudización del llamado problema social. En efecto, las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban. Frente a una situación de miseria, se oponía la certeza de saberse una abrumante mayoría, sometida por una pequeña minoría.

1.8.3. Derecho ad-hoc

“Esta corriente señala que el Derecho de Trabajo, para su configuración, se ha nutrido de normas que pertenecen a disciplinas jurídicas del Derecho Privado y del Derecho Público, pero que al introducirse a lo laboral adquieren una fisonomía propia. Es decir, que esas normas o instituciones, al ser asimiladas al campo laboral, observan los principios elementales del Derecho de Trabajo, que obligan a una modificación de esas normas o instituciones, que las hacen diferentes de aquellas de donde provienen”.³

1.9. Surgimiento del derecho de trabajo

El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el derecho brinda a un fenómeno social relevante; una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el trabajador, pone su

³ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 61



fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, el cambio del pago de una retribución. Esta situación jurídica tiene características y consecuencias muy concretas: a) Se genera una relación de sujeción; el trabajador somete su libertad a un tercero para que éste dirija su actividad. Por eso, la nota distintiva del contrato de trabajo es la subordinación.

Pero se trata de una subordinación jurídica, que no afecta la personalidad del trabajador, quedando incólumes los derechos inherentes a la persona del trabajador (dignidad, honor, intimidad y el resto de derechos que ordenamiento constitucional guatemalteco le atribuye a la persona humana). b) Se genera una relación de ajenidad; los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a éste, sino al empleador. Por lo tanto, desde el inicio, dichos frutos son del ajeno, de quien contrata los servicios y los retribuye económicamente.

Esta relación de ajenidad traslada el riesgo del trabajo al empleador, quien debe pagar igualmente al trabajador, aunque no se hayan logrado los resultados que se esperaban con su actividad. c) La puesta a disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de los frutos generados por el trabajo es consecuencia de un acuerdo de partes (contrato); por tanto, se entiende realizada en forma voluntaria, como una expresión de la libertad de trabajo del trabajador. d) La relación contractual tiene una finalidad económica; con sus servicios, el trabajador pretende generar los medios materiales o bienes económicos necesarios para subsistir y hay, al mismo tiempo, un aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador por parte del empleador para conseguir, también, un fin económico.



Por esa razón, el contrato de trabajo no es de naturaleza gratuita sino onerosa; este genera una compensación económica, la obligación del empleador de retribuir los servicios del trabajador. A partir de lo expuesto, se puede apreciar que no toda actividad se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sino únicamente aquella que reúna determinadas características.

“En la actualidad, el Derecho del Trabajo centra su atención en: El trabajo asalariado; que es el prestado personalmente, por cuenta ajena, en forma subordinada; y a cambio de una retribución económica”.⁴ En estricto, éste es el tipo de trabajo cuya evolución devino en regulado o protegido por el Derecho del Trabajo. Pero este “tipo” de trabajo no nace con el Derecho del Trabajo, sino que lo antecede. Estuvo antes sujeto a diferentes regulaciones jurídicas, y es sólo a partir de determinado momento en el que confluyen un conjunto de factores socio-económicos, políticos y jurídicos que provocan el surgimiento y consolidación del Derecho del Trabajo como una disciplina autónoma y diferenciada del Derecho Civil que, hasta entonces, regulaba la prestación subordinada de servicios.

“Al parecer, antes de Roma, la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma

⁴ Boza Pró, Guillermo **Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho de Trabajo**. Pág. 14



condición jurídica”.⁵ Dicha forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías.

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales, siempre desde la lógica del Derecho Civil, por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos V y VI A. C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible.

“Sanguineti ha puesto en relieve el problema social resultante: Los hombres libres de condición económica precaria, romanos sin propiedades o esclavos que habían ganado su libertad “arrendaban” sus servicios a cambio de dinero”.⁶ Este hecho fue precisamente al que los juristas romanos intentaron dar respuesta, ya que las condiciones bajo las que los hombres libres prestaban sus servicios no podían recibir el mismo tratamiento jurídico que el trabajo de los esclavos. A diferencia de éstos, aquellos tenían un vínculo jurídico libremente asumido con quienes contrataban sus servicios, pues se les consideraba ciudadanos de la República.

Así surgió un tratamiento jurídico propio del trabajo prestado por los hombres libres,

⁵ **Ibid.**

⁶ **Ibid.**



conceptualmente distinto del trabajo esclavo. Para aquellos casos en los que el contratante buscaba el aprovechamiento de la actividad misma del deudor (*operae*), el Derecho Romano diseñó el contrato denominado *locatio conductio operarum*, por el cual el locador estaba obligado a obedecer al conductor. Es importante notar que, bajo esta relación contractual, al acreedor de la actividad se le denominase “conductor”, y el deudor del trabajo se obligaba a poner su fuerza de trabajo bajo la disposición y obediencia del conductor.

Este contrato civil era utilizado en aquellos casos en los que el interés del contratante se centraba en la propia actividad del que prestaba su trabajo, siendo característico su empleo en aquellos casos donde se requería del trabajo de personal que diera uso económico al terreno de los propietarios de las clases acomodadas romanas. Posteriormente, se tipificó un contrato distinto, el *locatio conductio operis*, cuyo objeto era el aprovechamiento de una obra de tipo artesanal (*opus*), la cual era realizada por el arrendador con completa libertad, con la única guía de sus propios conocimientos.

“Los ejemplos de este tipo de actividad serían aquellos trabajos que implican un resultado concreto (la obra), como la del artesano que es requerido para producir muebles, la del herrero al que se le pide la producción de un número determinado de armas, la del sastre a quien se le requiere de una cantidad de producción de prendas, etcétera. Nótese que en este momento histórico ya nos referimos a un tipo de trabajo particular; el que es prestado por los hombres libres. Éste se encuentra caracterizado por dos aspectos centrales: La ajenidad del resultado del trabajo; y la retribución por el servicio prestado.

Con algunas pocas variantes, durante el Medioevo se mantuvieron las formas de trabajo ya conocidas por los romanos: El trabajo esclavo; y las nuevas y excepcionales formas de trabajo libre: *Locatio conductio operarum*, que pasó a denominarse “arrendamiento de servicios”; y *locatio conductio operis*, que cambió su nombre al de “arrendamiento de obra”. Ambas categorías contractuales serían recogidas, mucho más tarde, en el Código Civil francés de 1804.

La regulación de la contratación de trabajo asalariado no sufrió innovaciones relevantes desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo XIII). Hacia el final de aquella transición, la forma de organización política predominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos, también denominados siervos de la gleba, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían un status que, precisamente, les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección”.⁷

“El trabajo prestado bajo el régimen de servidumbre se prestaba en condiciones de sumisión absoluta: Estaban prohibidos de disponer de su actividad, y su servidumbre era adquirida hereditariamente. Por estas razones, desde una perspectiva contemporánea, hoy resulta complicado establecer diferencias sustanciales entre las condiciones bajo las que los siervos prestaban sus servicios y las que caracterizaban al trabajo esclavo.

⁷ **Ibid.**



El trabajo asalariado en las primeras manifestaciones del corporativismo a medida que el feudalismo iba desapareciendo y vieron la luz las primeras grandes ciudades, la sociedad europea sufrió transformaciones importantes: Crecieron los mercados regionales y se intensificó el intercambio comercial en un progresivo desarrollo económico que se irradiaba desde las ciudades hasta el campo. Consecuentemente, el trabajo asalariado también fue evolucionando, adaptándose al contexto cambiante. Así, la población rural europea empezó a migrar a las urbes nacientes, donde su fuerza de trabajo era requerida en las unidades productivas del momento”.⁸

El titular del emprendimiento (taller) era el maestro, quien se encargaba de organizar, dirigir y perfeccionar el trabajo de los asalariados, que eran denominados oficiales. Era el maestro la parte visible del taller, quien daba prestigio al emprendimiento entre los ciudadanos. Las relaciones económicas establecidas entre el taller y los contratantes de sus productos eran gestionadas por él y, por ende, el rendimiento económico le pertenecía en forma originaria. A los oficiales les correspondía una retribución económica por el trabajo prestado para el maestro, pagándose preferentemente en metálico, dada la creciente importancia que tomaba el intercambio por éste medio en los mercados regionales.

En la estructura jerárquica del taller, la prestación de los oficiales se hallaba sujeta a la dirección del maestro, por lo que su prestación puede calificarse como una forma pionera de trabajo asalariado. Por último, dentro del taller se encontraban también los

⁸ Boza Pró, **Op. Cit.** Pág. 16



aprendices, jóvenes que se formaban para ejercer una profesión y cuyo interés era participar de la fama del taller, siendo dirigidos por los oficiales en la realización de los trabajos asignados.

En la lógica del taller, el aprendiz aspiraba a permanecer dentro del mismo al término de su etapa de aprendizaje. En ese caso, pasaba a formar parte del cuerpo de oficiales. Igualmente, entre los oficiales era común la aspiración de fundar su propio taller, como medio para lograr mejorar su propio estándar de vida. Este proceso se coronaba con lo que ha venido a llamarse la obra maestra, producto del esfuerzo del que se convertía en maestro y prueba de la destreza adquirida en el desarrollo de una actividad específica.

Dentro de aquel mercado de trabajo, la competencia entre los talleres antiguos y los nuevos fue aumentando, por lo que surgió la necesidad de establecer barreras a los nuevos emprendimientos. Los maestros se organizaron con el objetivo de monopolizar los mercados, prohibiendo que se realice la actividad en la que se especializaban fuera de ellos y atribuyéndose la facultad de autorizar la conformación de los nuevos talleres. De esta manera, se gestan los primeros gremios, como organizaciones que reunían a los maestros de los talleres especializados. Había gremios de carpinteros, de herreros y panaderos; en fin, de cualquier actividad que fuera necesaria dentro de la ciudad.

“En este contexto es que los oficiales empiezan también a conformar sus propias organizaciones (podría considerárseles como proto-sindicatos), mediante las cuales buscaban establecer mejores condiciones de trabajo dentro de los talleres, mediante la



negociación y eventualmente con la adopción de medidas de fuerza. La importancia de detenernos en esta época radica en que, por vez primera, la organización productiva del trabajo asalariado permite develar instituciones típicamente laborales: Un trabajador; Una empresa; Un empleador; y hasta las primeras organizaciones”.⁹

Romagnoli describe a los talleres artesanos como “corporaciones de oficio [que] tienen el monopolio legal y lo gestionan, asumiendo la regulación de la relación laboral y la jurisdicción acerca de los conflictos que pueden derivar”. Además, señala que “sustentan los valores de las poblaciones artesano-campesinas: El respeto a la autoridad, la disciplina y la solidaridad de grupo”.

Como advierte Sanguinetti, “éste es un momento en el que se produce un incipiente florecimiento de formas libres de trabajo por cuenta ajena, asociadas al desarrollo de una embrionaria economía de mercado”.¹⁰ Capitalismo y surgimiento del Derecho del Trabajo. Luego de haber repasado la evolución del trabajo asalariado en la historia de occidente, corresponde ver cómo es que se produce el surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma. Esta irrupción histórica empieza a gestarse por la conjunción, en el siglo XVIII (incluso antes) de diversos elementos, aparecidos con la denominada doble revolución: La francesa de 1789, de naturaleza política, y la revolución industrial inglesa.

“Siempre en el contexto europeo, la transición hacia el capitalismo industrial, fue un

⁹ Romagnoli, Umberto, **El derecho, el Trabajo y la historia**. Pág. 38

¹⁰ **Ibid.** Pág. 42



proceso que tuvo diversas velocidades en cada nación. Sin embargo, Romagnoli nos presenta los rasgos comunes de su aparición: cobra inicio cuando el mercader deja de ser un artesano que se dedica al oficio del transporte de productos que coloca en el mercado y empieza a insinuarse la autogestión de los productores. En segundo lugar, cuando el Derecho de las corporaciones artesanas sucumbe al imperialismo del Derecho de las corporaciones mercantiles que, después de adquirir sólidamente el dominio de las relaciones comerciales, desemboca en el campo de las relaciones de producción. En tercer lugar, [...] la separación del productor de la propiedad de las materias primas y de los medios de producción”.¹¹

“Las sociedades conocieron nuevos sistemas de producción, en los que el desarrollo de innovaciones técnicas alimentó el crecimiento de la productividad y, a su vez, redujeron los costos de producción. Al mismo tiempo, la explotación del trabajo asalariado se produce dentro de grandes unidades productivas que son controladas por los dueños del capital”.¹² Con la progresiva industrialización de la producción, el nuevo sistema de organización del trabajo se divide y jerarquiza, perdiendo el trabajador el control del proceso productivo que mantenía desde el taller artesanal. A cambio, el trabajador se especializa para convertirse en un elemento funcional dentro de una realidad productiva, que se caracteriza por ser masiva y encadenada.

“Para comprender el marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta que la ideología imperante en aquel entonces (el liberalismo de

¹¹ **Ibid.** Pág. 43

¹² **Ibid.**



los siglos XVIII y XIX) postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora. Las condiciones de trabajo y de vida que éste régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos: Bajos salarios; largas y agotadoras jornadas de trabajo; precarias condiciones de seguridad e higiene; y alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres”.¹³

De acuerdo con Ashton, hubo varias razones que indujeron a los empresarios a reunir a los trabajadores en un solo lugar. Entre ellas, por ejemplo, las hubo tecnológicas (mayores dificultades organizacionales para producir en pequeña escala, o la utilización de fuerza motriz producida por varios trabajadores) y económicas (como fue la mayor facilidad para vigilar que no se produzca sustracción de la materia prima). Así, el autor concluye que “no hubo ningún deseo por parte de los obreros para congregarse en grandes esparcimientos”. Como señala Ojeda, el obrero era tratado como un objeto y apenas tenía capacidad de reacción a causa del llamado ejército de reserva de mujeres y niños, utilizados extensivamente y a precios mínimos [...]. Al respecto, es gráfica la cita que hace el autor del Informe Villermé sobre la situación de los obreros textiles en la región de Ruan en 1840.

Se muestra así la doble función, tuitiva y pacificadora, que se le atribuye al Derecho del

¹³ **Ibid.**



Trabajo. Algunos especialistas han especulado si acaso la atención creciente del Estado a la cuestión social del siglo XIX devela que la verdadera función del Derecho del Trabajo no era otra que la preservación del propio sistema capitalista de producción, al asegurar la supervivencia de su motor (la mano de obra).

“De una u otra manera, la legislación protectora, y sobre todo la acción de las primeras organizaciones sindicales, fueron logrando que se fijen reglas básicas que limitaron el abuso de los empleadores. El fortalecimiento y posterior consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, independiente del Derecho Civil (que hasta entonces reguló el trabajo asalariado, propició la ruptura, aunque no definitiva) con los principios jurídicos tradicionales y la aparición de principios propios, que respondiesen a la lógica de esta nueva rama jurídica”.¹⁴

En este primer capítulo, consideré de vital importancia referirme a la definición del Derecho del Trabajo en sus diferentes acepciones, sus características, sus principios, la ubicación dentro del ordenamiento jurídico también en sus diferentes acepciones, las fuentes, las distintas corrientes con relación a la ubicación y el surgimiento del Derecho Laboral como una retrospectiva de su historia y evolución, ya que de estos temas deviene precisamente el proteccionismo que se le ha dado a la clase trabajadora, considerando a ese proteccionismo como parte de la investigación que me llevó a la realización del presente trabajo de investigación, llamándome mucho la atención que se aplica ese proteccionismo de manera insoslayable, hacia la clase trabajadora.

¹⁴ Boza Pró, **Op. Cit.** Pág. 18



CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho del trabajo

2.1. Principios del derecho del trabajo

En la legislación guatemalteca, estos principios se encuentran establecidos principalmente en el Código de Trabajo, dividiéndose en dos grupos que son: Principios Ideológicos y Principios Dogmáticos, los primeros los encontramos en el cuarto y sexto considerando del Código de Trabajo, siendo éstos: El Principio de realismo, Principio de Tutelaridad, Principio de Garantías Mínimas, Principio de Imperatividad y Necesidad, Principio de Realidad y Objetividad, Principio de Disciplina Hondamente Democrático, Principio de Buena Fe, Principio Conciliatorio; en el artículo 12 del Código de Trabajo, donde encontramos el Principio de Irrenunciabilidad; Artículo 17 del Código de Trabajo referente al Principio *In Dubio Pro Operario* y en el artículo 26 donde encontramos el Principio de Estabilidad.

En lo que respecta a los Principios Dogmáticos, los encontramos en los artículos 101, 102, 103, y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Quinto Considerando del Código de Trabajo, donde encontramos los principios procesales de: Celeridad, Poco Formalista, Claridad y Sencillez. Entendiendo estos principios como un hilo conductor de todo proceso laboral, que al ser puestos en práctica se fusionan como los principios ideológicos ya mencionados con anterioridad, dando forma a los procesos laborales en su desarrollo.



2.1.1. El principio de tutelaridad

“Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos con relación a los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. 4to. Considerando literal a) del Código de Trabajo. Este principio trata de ponerlos en igualdad de condiciones frente al patrono, posiblemente es el que separa de forma más contundente el Derecho de Trabajo de otras ramas del Derecho, sobre todo del Derecho Civil.

2.1.2. El principio de garantías mínimas

Los derechos que establece la legislación guatemalteca en materia laboral, es el mínimo de derechos que debe gozar el trabajador; los establece el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo que se debe de cumplir con lo establecido en Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Jurisprudencia, Convenios, Contratos, de conformidad con lo establecido en el 4to. Considerando literal b) del Código de Trabajo.

2.1.3. El principio de la irrenunciabilidad

Irrenunciables: Vacaciones y Prestaciones: El trabajador no puede renunciar a sus derechos mínimos, si se diera el caso de que se firmare un documento aceptando trabajar con menos derechos que la ley le confiere, este documento (contrato) será nulo. Límite de la autonomía de la voluntad de las partes, 4to. Considerando literal b); artículo



12 del Código de Trabajo y Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.1.4. El principio de conciliación

El derecho laboral debe evitar en lo posible la litis entre las partes, por lo que debe velar siempre por la conciliación entre las mismas. 4to. Considerando literal f) del Código de Trabajo; “El interés de los trabajadores debe estar en armonía con la convivencia social” Artículo 17 del Código Trabajo. Este principio llama al juez a que las partes lleguen a un arreglo proponiéndoles formas ecuanimes de conciliación, inclusive antes de iniciar con las etapas del proceso laboral. La aplicación de este principio en la práctica es conveniente no solo para el trabajador sino también para la parte patronal, toda vez que ambos se evitan un proceso largo y engorroso que puede tener consecuencias lamentables, para uno o para otro.

2.1.5. El principio de estabilidad

Principio que persigue la permanencia de las relaciones laborales para permitir que los trabajadores tengan un ingreso seguro, se especializa en determinada actividad y asegura el futuro del trabajador, es decir, para que opere este principio, es conveniente para el trabajador “Que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, aunque se haya ajustado a un plazo fijo o para obra determinada, que tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza del servicio”. Artículo 26 del Código de Trabajo.



2.1.6. El principio de imperatividad y principio de necesidad

El principio de **Imperatividad** regula la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley; mientras que el principio de **Necesidad** limita bastante el principio de “Autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social. 4to. Considerando literal c) del Código de Trabajo.

2.1.7. El principio de la realidad y principio de objetividad

2.1.7.1. Principio de la realidad

Estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; el juez no debe ver solo el texto del contrato, sino además analizar la realidad de la relación laboral, esto quiere decir que el juez debe hacer un análisis de la forma en que se prestan los servicios y de la remuneración que se le paga al trabajador; así como la capacidad económica de la parte patronal.

2.1.7.2. Principio de objetividad

“Consiste en resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan,



con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. El juez en base a este principio debe analizar el caso concreto anteponiendo la aplicación de la ley, alejado consiguientemente de cualquier valoración personal, es decir que el juez debe de ser imparcial en los intereses de los litigantes. 4to. Considerando literal d) de Código de Trabajo.

2.2. El principio del derecho del trabajo como una disciplina hondamente democrática

“Es un Derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece a los intereses justos de los patronos, para que impere una efectiva libertad de contratación”. 4to. Considerando literal f) del Código de Trabajo.

2.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Se caracteriza por tener un enfoque protector de los trabajadores, buscando equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores, garantizando condiciones de trabajo justas y dignas, ya que el Derecho del Trabajo está integrado por normas del Derecho Público y del Derecho Privado, aunque existen diferentes criterios en cuanto a que si el Derecho Laboral pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado. La mayoría de autores ubican al derecho del trabajo en el ámbito del Derecho Público y la normativa guatemalteca, tanto constitucional como ordinaria también ubican al derecho



del trabajo en el ámbito del Derecho Público.

2.3.1. La concepción privativa del derecho del trabajo

Acá tiene mucha injerencia el derecho civil ya que establece que la relación laboral se inicia mediante un contrato. Da mucha amplitud a la voluntad de las partes, permitiendo contrataciones con menos derechos que los establecidos en leyes en materia laboral, el Estado acá actúa únicamente en higiene y seguridad, en esta postura no existe la inspección general de trabajo ni juzgados de trabajo.

2.3.2. La concepción publicista del derecho del trabajo

Se encuentra en el 4º. Considerando literal e) del Código de trabajo: establece que: “el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. El derecho de trabajo es público ya que sostiene la necesidad constante de tutela estatal. El fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada, ya que la relación laboral se origina por la voluntad de las partes, voluntad que es privada.

2.3.3. La tesis dualista del derecho del trabajo

“Esta es una posición ecléctica, sostiene que el derecho del trabajo es público y privado. Público por la inoperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; Privado por su origen contractual. Esta teoría descategoriza el derecho del trabajo, al no



asignarle un área específica del derecho”,¹⁵ pertenece al Derecho Público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del Derecho Privado cuando estatuye sobre los contratos.

2.3.4. Derecho del trabajo como un derecho social

Esta teoría mira el derecho del trabajo desde otra perspectiva, la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores. Pretende velar por los derechos sociales. El hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo.

2.4. Características

El derecho del trabajo es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio de trabajo y con características particulares, es decir aquella corriente doctrinaria que determina que las normas laborales vigentes cuentan con un carácter imperativo, además de ser taxativas. En Guatemala se aplica la teoría de la concepción publicista

¹⁵ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 14



del trabajo. Al ocurrir la aplicación del Derecho Laboral el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo.

2.5. Fuentes del derecho del trabajo

Dentro de las fuentes del derecho de trabajo encontramos las fuentes tradicionales de las leyes, como las fuentes reales o materiales, fuentes históricas y fuentes formales; y por otro lado las fuentes específicas del derecho de trabajo como la ley, los convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo, contratos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo y costumbres o usos locales; de donde se pueden extraer distintos criterios sobre el surgimiento del derecho laboral.

2.5.1. Fuentes tradicionales de la ley

Fuentes Reales o Materiales: son todos aquellos acontecimientos de la vida del hombre en sociedad, que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como los movimientos ideológicos y la necesidad de justicia, la equidad, las aspiraciones obreras y las necesidades de los patrones o empleadores. Así también aquellos documentos, obras literarias, testimonios y tratados científicos de carácter jurídico. Fuentes Históricas: son todos aquellos documentos que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como gravados, periódicos, acontecimientos, vestigios que en su momento encerraron una norma o ley jurídica y que le sirve al legislador de base para crear nuevas leyes; entre otras tenemos las leyes de indias, el Código de Hammurabí, la



declaración de los derechos del hombre y el ciudadano de 1789.

Fuentes Formales: hacen referencia a la forma en que el Estado hace saber a sus habitantes el contenido de sus normas. Son fuentes formales: la doctrina, la ley, la jurisprudencia, la costumbre y los principios generales del derecho laboral, que van de la mano de la equidad, las necesidades de los trabajadores, las aspiraciones obreras y las necesidades de los patronos o empleadores, que son propias de las fuentes reales anteriormente indicadas.

2.5.2. Fuentes específicas del derecho del trabajo

Constitución Política de la República de Guatemala; Convenios Internacionales de Trabajo y los Tratados Internacionales y Regionales (OIT); Código de Trabajo; Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Artículo 49 Código de Trabajo; Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, Artículo 38 Código de Trabajo; Reglamento Interior de Trabajo, Artículo 57 Código de Trabajo; Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, Artículo 386 Código de Trabajo; Laudo Arbitral, Artículo 396 Código de Trabajo; Costumbre o uso local.

2.5.3. Jerarquía de aplicación supletoria de las fuentes del derecho de trabajo

Supletoriedad sustantiva se subdivide: a) por los principios del derecho del trabajo; b) de acuerdo con la equidad; c) Principios y leyes del derecho común, artículo 15 del Código de Trabajo. Supletoriedad organizacional de los Tribunales de Trabajo y Previsión



Social que se regularían por la ley del Organismo Judicial, Artículo 287 del Código de Trabajo. Supletoriedad procesal laboral, se aplica el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, Artículo 326 del Código de Trabajo.

2.5.4. Integración del sistema de interpretación del derecho de trabajo

Integración de la ley quiere decir completar o suplir de alguna forma las lagunas que se presenten en la ley o métodos de aplicación de la ley, ante vacíos o lagunas legales, consistentes en recurrir a otras normas presentes en el ordenamiento jurídico, la aplicación debe ser analógica es decir que se pueden aplicar procedimientos existentes en otras leyes procesales como aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil. El sistema de interpretación del Derecho del Trabajo, se integra debido a la regla del indubio pro operario, o de la norma más favorable al trabajador.

2.6. Fundamentación constitucional del derecho de trabajo

En Guatemala el derecho del trabajo está fundamentado constitucionalmente en los Artículos del 101 al 117, que regulan el derecho al trabajo, los Derechos Sociales mínimos de la legislación del trabajo, la tutelaridad de las leyes de trabajo, el derecho de huelga y paro, la vivienda de los trabajadores, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, los trabajadores del Estado, el régimen de los trabajadores del Estado, los trabajadores por planilla del Estado, la indemnización de los trabajadores del Estado, el régimen de entidades descentralizadas, la prohibición de desempeñar más de un cargo público, el derecho a optar a empleos o cargos públicos, la cobertura gratuita del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados, la regulación de la huelga para trabajadores del Estado y la opción al régimen de clases pasivas.

2.6.1. Los derechos sociales mínimos

De conformidad con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: el derecho a la libre elección del trabajo; todo trabajo será equitativamente remunerado: igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones; obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley; fijación periódica al salario mínimo; las jornadas de trabajo; el derecho del trabajador de un día de descanso por cada semana de trabajo; el derecho de aguinaldo; la protección a la mujer y a los menores de catorce años en relación al trabajo que desempeñen; protección a discapacitados; preferencia a trabajadores guatemaltecos; la obligación de indemnización por despido y el derecho a la sindicalización”.

2.6.2. La tutelaridad de las leyes de trabajo

Se encuentra establecido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se establece que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”. Todos



los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados en ponerlas en práctica.

2.6.3. La irrenunciabilidad de los derechos laborales

Se encuentra en el Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se estipula que: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no 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”.

2.6.4. La regulación constitucional en relación a los trabajadores del Estado

Se encuentran regulados en los Artículos 107 al 117 de la Constitución Política de República de Guatemala, entre otros aspectos se encuentran: “Los trabajadores están al servicio de la administración pública, y nunca a partido político, grupo u organización; Se rigen por la Ley de Servicio Civil; Que los trabajadores en planilla serán equiparados en salarios y prestaciones; Se tiene el derecho de indemnización de



un salario por año, máximo doce meses por año; Tiene prohibido desempeñar más de un empleo, excepto docentes e instituciones asistenciales; Revisión de jubilación en caso de ser nuevamente contratado; Cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; No participar en actividades políticas partidistas; Nuevo beneficio del régimen de clases pasivas”.

2.6.5. Los Convenios Internacionales del trabajo como parte de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “el Estado participara en Convenios y Tratados Internacionales o regionales que se refiera a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

2.6.6. Derecho individual del trabajo

Es un conjunto de normas creadas para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. Estos derechos se establecen con la finalidad de garantizar la paz social y la creación, subsistencia y preservación de empleos decentes. El Derecho al Trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. En este sentido, los derechos sindicales, la libertad de asociación y el



derecho de huelga son medios fundamentales para lograr condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Lo que más importa en el derecho individual del trabajo son los sujetos de este derecho, que principalmente son: el patrono, entendiéndose como tales a personas individuales y personas jurídicas; y el trabajador.

2.7. Sujetos del derecho individual del trabajo

Entre los sujetos del derecho individual del trabajo se encuentran: el trabajador, el empleador y el intermediario; pero también se encuentran la empresa y el sindicato, que en todo caso complementan a los sujetos del derecho laboral, agrupados, pero individualmente considerados; siendo los principales sujetos del derecho del trabajo, el patrono y el trabajador, individualmente considerados y que ambos gozan de sus derechos y garantías constitucionales y procesales, que deben de ser respetadas en todo momento y en cualquier ámbito.

2.7.1. El trabajador

Artículo 3 del Código de Trabajo, “es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. El trabajador no necesita autorización para trabajar, a menos que sea un trabajador de diferente nacionalidad o un menor conforme lo establece la ley; pero el patrono si necesita autorización para contratar.

Elementos de la figura del trabajador: Persona individual, servicios y contrato o



correlación de trabajo. Clases de trabajo: Servicios materiales, servicios intelectuales o ambos géneros. Con relación al contrato de trabajo, este debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno para el patrono, otro para el trabajador y otro para la autoridad administrativa de trabajo; pero algunos patronos adoptan la modalidad del contrato en forma verbal el cual es aceptado por la legislación guatemalteca.

2.7.2. El patrono

Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Patrono en laboral es sinónimo de empresa, que puede ser una persona jurídica colectiva (este patrono no puede morir, o sea abstracta) o persona jurídica individual. Un menor de edad no puede ser patrono. Patrono puede referirse a: el empleador, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

En este segundo capítulo me refiero a los principios del Derecho del Trabajo, en virtud de que dentro de estos principios se encuentra precisamente el más importante, no solamente por las interioridades de mi tema de investigación, sino por ser considerado también el más importante dentro del ordenamiento jurídico que es el Principio de Tutelaridad, y así mismo, la Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, las Fuentes del Derecho del Trabajo, la jerarquía de aplicación de dichas fuentes, la irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, la regulación Constitucional de los trabajadores del Estado, los Convenios Internacionales y el Derecho Laboral Individual;



porque son temas relacionados con el presente trabajo de investigación, que necesariamente fueron incluidos para tener un enfoque de manera generalizada.



CAPÍTULO III

3. Principios jurídicos para interpretar la legislación del derecho de trabajo

Existen tres principios fundamentales del derecho del trabajo que son: el principio de buena fe; el principio protector y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Estos principios están presentes en todas las ramas del ordenamiento jurídico guatemalteco (conjunto de derechos y normas jurídicas de una sociedad); pero para interpretar esa legislación laboral se debe tener presente los sistemas de interpretación tradicionales de la ley que se detallaran más adelante.

3.1. Los sistemas tradicionales de interpretación de la ley

Partiendo del sentido de la disposición; Partiendo de la naturaleza del intérprete; De las leyes de trabajo o del principio in dubio pro operario; Interpretación de la norma jurídica en materia laboral. “Interpretación es la acción de interpretar, etimológicamente hablando, el verbo interpretar, proviene de la voz latina interpretare o interpretari”. El diccionario de la lengua española, en el sentido que nos interesa recalcar, define la voz interpretar como: explicar o declarar el sentido de algo, y principalmente el de textos poco claros; explicar, acertadamente o no, acciones, palabras o sucesos que pueden ser entendidos de varias formas.

Por su parte, explica el maestro español Montoya Melgar, “la locución latina: inter-pres procede del griego: meta fraxtes; que indica al que se coloca entre dos, para hacer



conocer a cada uno, lo que el otro dice. En este amplio y primigenio sentido, la palabra se utiliza aun hoy, para designar al traductor que permite la comunicación entre dos personas que hablan, lenguajes o idiomas diferentes”. Desde el punto de vista jurídico, entre los autores encontramos diversas definiciones acerca de lo que es la interpretación.

"La interpretación jurídica por excelencia, es la que pretende descubrir para si mismo (comprender), o para los demás (revelar), el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposición". En tanto, el ya clásico tratadista mexicano De la Cueva, define la interpretación de la norma jurídica escribiendo lo siguiente: "Interpretar una norma jurídica es esclarecer su sentido y precisamente aquel sentido que es decisivo para la vida jurídica, y por tanto, también para la resolución judicial. Semejante esclarecimiento es también concebible respecto al derecho consuetudinario, deduciéndose su verdadero sentido de los actos de uso, de los testimonios y del usus fori reconocido y continuo".¹⁶

Sí, el objeto principal de la interpretación lo constituyen las leyes”. Reglas de interpretación de las normas laborales, existen en la doctrina dos clases de interpretación generalmente aceptadas: la subjetiva y la objetiva. La interpretación subjetiva Para Vernego: “Está determinada por el sujeto que la realiza, y según este criterio, la interpretación puede ser: doctrinaria, judicial, auténtica y común.

¹⁶. Cabanellas, Guillermo **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 32.



Siendo la interpretación una actividad humana, esta proviene de la persona, el sujeto o autor que la realiza; es decir, el intérprete”. La interpretación doctrinal Como su nombre claramente lo indica, es la interpretación practicada por los doctrinarios, por los teóricos, por los juristas o jurisconsultos, por los tratadistas, por los estudiosos del derecho, y en general por quienes se dedican a la ciencia del derecho; de ahí que también se le conozca a esta Interpretación como científica.

“La interpretación doctrinal se caracteriza por no ser obligatoria, sin embargo, por su carácter científico y por la autoridad de quienes la practican, es la que termina siendo predilecta”.¹⁷ “esta con frecuencia se divide en gramatical y lógica, según que derive sus argumentos en relación con otras leyes, del mayor valor de uno u otro resultado”.¹⁸ La interpretación judicial es la practicada por los jueces y tribunales para emitir sus decisiones (sentencias y demás resoluciones motivadas jurídicamente), en las cuales esta interpretación queda plasmada. En la medida que provenga de instancias más elevadas, la interpretación judicial, sentada en los precedentes, tenderá a influenciar con mayor autoridad y frecuencia.

En los países en los que existe el recurso de casación, la interpretación judicial resulta obligatoria para los órganos jurisdiccionales de instancias inferiores, si se emite en los términos y condiciones legalmente exigidos. Según la Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 10 establece: Interpretación de la ley “Las normas se interpretan conforme su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las

¹⁷ Vernengo, Roberto J. **La Interpretación Jurídica**. Pág. 40

¹⁸ Enneccerus, Ludwig, **Tratado de Derecho Civil**. Pág. 198



disposiciones constitucionales. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a la finalidad, al espíritu de la misma, a la historia de su institución, a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas, al modo que parezca conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

La interpretación auténtica: Es la realizada por el propio autor de la norma; se dice también que es la efectuada por el legislador, o, mejor dicho, por el poder legislativo, en el entendido de que este es el autor de la norma y de allí que a esta interpretación se le denomine también interpretación legislativa. Pero lo importante, para saber que estamos ante una interpretación auténtica, es comprender que tal interpretación ha sido hecha por el propio autor de la norma, tanto así que, incluso se ha denominado interpretación auténtica a la interpretación realizada por el propio juez o tribunal, con el propósito de dar luces sobre el significado verdadero de sus propias sentencias o resoluciones; igualmente se ha considerado interpretación auténtica, a la que realizan las partes contratantes; respecto del contrato que celebraron, entre otros.

Existe cierta divergencia en cuanto a entender, si la interpretación auténtica es la realizada estrictamente por la misma persona que elaboró la norma, o por el órgano que ésta representaba o en nombre del cual la dictó. Tradicionalmente la tendencia ha sido la de entender que habrá verdadera interpretación auténtica, sólo cuando ésta haya sido hecha por la misma persona que redactó la norma, y aun así, hoy se considera en estricto sentido, que sólo en este caso hay interpretación auténtica. Pese a ello, esta tendencia ha venido cambiando y actualmente también se tiende a



considerar interpretación auténtica, a la realizada por aquella persona que, sin ser la que redactó la norma, la hace ocupando el mismo cargo de quien la elaboró.

Al respecto, Werner Goldschmidt, hijo del eminente procesalista James Goldschmidt, sostiene que: “El concepto tradicional de la interpretación auténtica, se desvió y no se considera intérprete auténtico, al mismo individuo que formuló la norma de cuya interpretación se trata, sino a aquellas personas capaces en su caso de sustituir la norma a interpretar....”.¹⁹

La interpretación auténtica, en relación al tiempo, puede ser: preventiva y a posteriori. La interpretación auténtica preventiva, se incluye en el propio texto o cuerpo de normas del precepto a interpretar. La interpretación auténtica a posteriori, se presenta luego de la entrada en vigencia de la norma, y constituye una nueva norma, porque, como dice Guillermo Cabanellas: carece de valor la simple opinión o comentario, con publicidad periodística o de otra índole. “En similar sentido se pronuncia Ludwig Enneccerus, al referirse a la interpretación (a posteriori), diciendo: En rigor no se trata de interpretación, sino de una nueva ley o de un nuevo derecho consuetudinario, y en determinadas circunstancias, con la sola particularidad de haberse de aplicar, como si su contenido se hallare ya implícito en la ley interpretada”.²⁰

La interpretación común: Llamamos interpretación común (particular o privada), a la efectuada por el común de las gentes. Esta clase de interpretación se sustenta en el

¹⁹ Goldschmidt, Werner, **Introducción filosófica al derecho**. Pág. 257

²⁰ Enneccerus, **Op Cit**. Pág. 198



hecho que, siendo las normas legales de aplicación general, los particulares que no tienen la calidad de abogados, se ven en la necesidad de interpretarlas con la finalidad de poder desarrollar actividades ordinarias; sin embargo, esta clase de interpretación por su carácter no profesional, está sujeta a corrección por los operadores del derecho. La interpretación objetiva: La interpretación objetiva por su alcance o extensión, puede clasificarse como: interpretación declarativa e interpretación modificativa; esta última, a su vez, puede ser extensiva y restrictiva.

La interpretación declarativa (o estricta): Esta clase de interpretación es también conocida como interpretación estricta, y se presenta cuando al interpretar, el operador jurídico; se ciñe a lo que dice la norma, limitándose a aplicarla a los supuestos estrictamente comprendidos en ella. El mexicano José Luis Hernández Ramírez, menciona que la interpretación declarativa: “se refería a los casos en que supuestamente se creía, que las palabras reproducían fielmente el pensamiento de la regla”.²¹ “La interpretación declarativa es la de más corriente uso, y su objeto es el de explicar el texto de la ley, este procedimiento, se emplea cuando las palabras son imprecisas u oscuras y se busca desentrañar, a través de ellas, la mente de la ley y la del legislador”.²²

La interpretación modificativa: Esta interpretación es la que orienta el alcance de la norma, cuando en relación a lo que pretendía el legislador, esta ha sido expresada con excesiva estrechez, en cuyo caso deberá efectuarse una interpretación extensiva, y en

²¹ Hernández Ramírez, José Luis. **Análisis de la fórmula de interpretación jurídica.** Pág. 12

²² Alzamora Valdez, Mario. **Introducción a la ciencia del derecho.** Pág. 261



oposición, cuando ha sido expresada con excesiva amplitud, deberá efectuarse una interpretación restrictiva. La interpretación modificativa-extensiva: En esta clase de interpretación, lo que hace el operador jurídico o intérprete es extender el alcance de la norma a supuestos no comprendidos expresamente en ella, por considerar que habría sido voluntad del legislador comprender en la norma a aplicar, tales supuestos.

Sobre el particular, el tratadista Werner Goldschmidt dice: “Si resulta que la norma, en su sentido lingüístico usual se queda a la zaga de la voluntad auténtica de su autor, hay que ensancharla para que llegue a alcanzar aquél”. La interpretación es extensiva, cuando los términos de la ley expresan menos de lo que el legislador quiso decir, y se trata de averiguar cuáles son los verdaderos alcances de su pensamiento; y más que extensiva, es esta interpretación integrativa, puesto que su objeto es referir la norma, no a casos nuevos sino a aquellos que contiene virtualmente, porque si así no fuera, no sería interpretación, sino creación.

“Los procedimientos de interpretación extensiva son: El argumento Aparí, mismo que consiste en referir al caso no previsto, la misma consecuencia que al previsto por identidad de razón entre ambas hipótesis; El argumento a fortiori, se da cuando los hechos constitutivos de la hipótesis de una norma, son más claros y evidentes en situaciones no comprendidas expresamente por aquella (si la ley permite lo más, permite lo menos; si prohíbe lo más, prohíbe lo menos)”.²³ La interpretación modificativa-restrictiva: En la interpretación restrictiva se restringe el alcance de la

²³ **Ibid.** Pág. 261



norma, apartando de ellos determinados supuestos que se encontrarían incluidos de acuerdo con la redacción de su texto. “La interpretación restrictiva se dará cuando la interpretación lógica, restrinja el significado propio de la expresión usada por la ley”.²⁴

La naturaleza de la interpretación: El objeto de una ciencia, materia o disciplina es aquello de lo que se ocupa o sobre lo que recae, así; dado que la interpretación se ocupa o recae sobre el derecho, resulta obvio que es el derecho, el objeto de la interpretación. El derecho que es objeto de la interpretación, a su vez, puede provenir bien de una norma jurídica, de la costumbre o de los principios generales del derecho; en cualquiera de estos casos, la labor interpretativa debe estar presente.

El propósito u objetivo de la interpretación (fin inmediato), es desentrañar el sentido y significado del derecho y sus normas. “El objetivo de la Interpretación es el esclarecimiento del sentido propio de una proposición jurídica”.²⁵ El tema del objetivo de la interpretación, ha enfrentado a los partidarios del intelectualismo y a los del voluntarismo. Los intelectualistas propugnan que la interpretación es un acto de razonamiento, una operación lógica mental, destinada a revelar el significado o sentido de la norma jurídica (la interpretación propiamente dicha).

Los voluntaristas, en cambio, entienden que la interpretación no se queda en lo que esta palabra podría denotar, sino que dicha tarea llega a involucrar una labor menos acabada, mucho menos compleja, una labor de creación en la que el juez podrá actuar

²⁴ Trabucchi, Alberto. **Instituciones de derecho civil**. Pág. 49

²⁵ De la Cueva **Op Cit**. Pág. 74



con considerables parámetros de libertad. Entre los voluntaristas destaca Hans Kelsen, quien explicaba que la interpretación de la norma es un acto de creación de una norma individual, el cual es, a su vez, un acto de voluntad en la medida que se trata de llenar el marco establecido por la norma general. Respecto a estas concepciones antagónicas, el célebre debate entre intelectualistas y voluntaristas, no ha agotado ni con mucho, la intrincada madeja de elementos que se mueven alrededor de este complejo problema.

Ni la interpretación es un proceso que se agota en una mera tarea de interpretación del sentido de una norma, colocada para que el intérprete valore su significado, ni tampoco puede considerarse como un mero acto de voluntad del intérprete, que decide a su arbitrio, el significado correcto para el caso. Además, la interpretación jurídica tiene un fin (mediato) que es, a través de los tribunales, aplicar correctamente el derecho a los hechos.

Aunque los científicos del derecho interpreten, no con la finalidad de aplicar el derecho a un caso concreto, su labor a la larga tiende a cumplir esta finalidad, pues estos facilitan, en cierto modo, el trabajo a la jurisprudencia de los tribunales, al mostrar los problemas de la interpretación y las bases para su solución; pero aquella, somete a prueba los resultados en la confrontación con la problemática del caso particular.

Hay cuatro métodos para interpretar el texto de la norma: (gramatical, lógico, histórico y sistemático); existiendo alternativas de interpretación; solución de argumentos a contrario, aplicación de la analogía y aplicación del principio de legalidad. En relación de



quien hace la interpretación puede ser jurisdiccional, doctrinal o cualquier persona litigante, aunque algunos opinan que existen otros tipos de interpretación como la extensiva.

3.1.1. Método gramatical

El método gramatical, también conocido como literal, es el más antiguo y es exclusivo de las épocas anteriores a la revolución francesa, en que existía alguna desconfianza en el trabajo de los jueces, razón por la cual, estos se encontraban obligados a ceñirse al sentido literal de la ley. Consiste este método, según Claude Du Pasquier. “En deducir de las palabras mismas, de su lugar en la frase y de la sintaxis de la misma puntuación, el sentido exacto del artículo de que se trata”.

Alberto Trabucchi, escribe que: “La interpretación literal se realiza de conformidad con el uso de las palabras y con la conexión de estas entre sí”. El referido autor critica este método de interpretación, por cuanto considera que también el que actúa en fraude de la ley observa su sentido literal, y porque la obstrucción legal no es en el fondo, más que la aplicación totalmente literal de las normas jurídicas.

Este método también ha recibido otras críticas, como las del mexicano José Luís Hernández Ramírez, quien expresa: En el método gramatical (el cual presenta rasgos no sólo de confusión superlativa, sino errores crasos), quienes hablan de éste método de interpretación, se olvidan de dos puntos fundamentales: el primero, que las palabras sueltas, aisladas, por sí solas, no tienen un sentido preciso e inequívocamente definido,

pues estas empiezan a adquirirlo dentro del contexto de la frase; segundo, que si siquiera la frase tiene una significación determinada por sí propia, ya que su genuina significación la adquiere dentro del contexto real en que es emitida, dentro de los puntos de referencia del contorno o circunstancia, es decir, con referencia al motivo y además también con referencia al propósito.

3.1.2. Método lógico

El método lógico, es aquél que utiliza los razonamientos de la lógica para alcanzar el verdadero significado de la norma. Para Mario Alzamora Valdez: "... Este método consiste en la descomposición del pensamiento o las relaciones lógicas que unen sus diversas partes". En la utilización del método lógico, dice Luís Díez Picazo: "Se habla de la existencia de una serie de reglas como: el argumento a maiore ad minús. (el que puede lo más, puede lo menos); a minore ad maius (quien no puede lo menos, tampoco puede lo más); a contrario (la inclusión de un caso, supone la exclusión de los demás); a parí ratióne (la inclusión de un caso, supone también la de un caso similar)".

Así comenta el profesor español, la sentencia del 29-1-1891, declarando que "es principio de derecho que toda interpretación o inteligencia que conduzca al absurdo debe rechazarse"; en la sentencia del 13-3-1906, señalando que según principio de derecho, sancionado por constante jurisprudencia, donde la ley no distingue, no cabe hacer distinción; y la sentencia del 14-3-1961, que estima que existiendo un precepto general y otro especial, este ha de prevalecer sobre aquél. Es decir que este método busca descubrir la razón de la norma que permitirá aplicarla en los casos para los



cuales fue pensada.

3.1.3. Método histórico

Por el método histórico, se pretende interpretar la norma recurriendo a sus antecedentes, como las ideas de sus autores al concebir o elaborar los proyectos, los motivos que propiciaron la redacción y emisión de la ley, informes, debates, entre otros. Mario Alzamora Valdez quien identifica el método histórico con el de la exégesis, seguramente por tener ambos algunos rasgos de similitud, afirma que: "... Este método es aquél que tiene por objeto el estado del derecho existente sobre la materia, en la época en que la ley ha sido dada: determina el modo de acción de la ley y el cambio por ella introducido, que es precisamente, lo que el elemento histórico debe esclarecer".

Por su parte, Claude Du Pasquier dice: "... Este método, consiste en investigar el estado de espíritu en que se encontraban los autores de la ley; los motivos que los han llevado a legislar y cómo se han representado la futura aplicación de los textos elaborados. A este efecto, se examinan los primeros proyectos de la ley que se trata, y se les compara con el texto definitivo, para saber en qué sentido el poder legislativo ha precisado o transformado su pensamiento.

Son así estudiadas las exposiciones de motivos, los mensajes del poder ejecutivo, las cartas e informes de las comisiones encargadas, debates plenarios y todo aquello que ha precedido a la aplicación de la ley". Este método, dice Karl Larenza: "Debe tenerse en cuenta para averiguar el sentido de la ley normativamente decisivo y sobre todo, la



intención reguladora del legislador y las decisiones valorativas por él encontradas, para conseguir manifiestamente esa intención, siguen siendo pauta vinculante para el juez, incluso cuando acomoda la ley a nuevas circunstancias no previstas por el legislador, o cuando la complementa”.

3.1.4. Método sistemático

El método sistemático, introduce la idea de que una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo, orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente; y que por tanto, siendo parte de este sistema, y no pudiendo desafinar ni rehuir del mismo, el significado y sentido de la norma jurídica podrá ser obtenido de los principios que inspiran ese sistema, sus principios y el consiguiente significado y sentido, que incluso pueden ser advertidos con mayor nitidez del contenido de otras normas del sistema.

Siempre destacando por la claridad de su redacción, el profesor Mario A. Oderigo, refiriéndose a este método precisa que: “Si el autor de la norma no se ha limitado a esta, sino que ha formado un conjunto de normas, el intérprete supone que aquél ha querido introducir un sistema dentro del cual esa norma no desentone; y por consiguiente, si la norma en cuestión no es clara en su enunciado, no se correrá ningún peligro desentrañando su sentido a la luz de los principios inspiradores del sistema que la contenga”.

En un cierto sentido, el ordenamiento jurídico o simplemente el ordenamiento es el



conjunto del derecho de una sociedad, se compara a un complejo organismo vivo y coordinado en sus elementos; es un todo orgánico, un sistema completo y complejo que no admite contradicciones, entonces sí una norma jurídica, que en sí misma tiene un significado, puede adquirir un sentido distinto cuando se pone en relación con las demás normas que constituyen el derecho vigente.

La interpretación de las leyes instrumentales de trabajo, como normas de Derecho Público que son, no pueden estar sujetas a una interpretación enteramente equitativa. Pero ello no quita que el método de interpretación de las leyes procesales de lo laboral, sea distinto del método usado para interpretar las leyes del derecho común. Felizmente el ordenamiento jurídico guatemalteco adopta dos métodos para la interpretación de las leyes: 1) el seguido para la interpretación de las leyes del orden común, regulado por los Artículos del 10 al 12 de la Ley del Organismo Judicial; y 2) el seguido para la interpretación de las leyes y reglamentos de la judicatura privativa del trabajo, contenido en el Artículo 17 del Código de trabajo.

El citado Artículo 17 dice textualmente así: “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”. No hace falta discurrir mucho para comprobar que el Código Laboral acepta, con algunas reservas, el sistema hermenéutico de la finalidad de la norma y de la conveniencia social de que nos hablan los juristas chilenos, lo cual desde luego merece el favor de todos los que se interesen por la autonomía plena y la singularidad del proceso de trabajo guatemalteco.



Sin embargo, y pese a la diaphanidad con que se acoge este sistema interpretativo por el Código de Trabajo, actualmente, en no pocas ocasiones ha sido desconocido por la judicatura especial. Queden como testimonio de ello, las crecientes quejas que en materia laboral viene formulando la clase trabajadora, ya que no son pocos los casos en que se cometen una serie de arbitrariedades, puesto que los jueces anteponen su criterio personal dejando por un lado la interpretación de la norma, pero así también ahora ya no solo es en contra de la clase trabajadora sino que dichas arbitrariedades también se cometen en contra de la clase patronal.

3.2. La regla de interpretación del principio indubio pro operario

Establece que en caso de duda entre dos normas debe aplicarse la norma más favorable al trabajador. Ejemplo: Pre y post parto Artículo 152 del Código de Trabajo con relación al Artículo 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Si existe duda de la interpretación de una norma esta debe entenderse en el sentido más favorable al trabajador Artículo 106 Segundo Párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.3. integración del sistema de interpretación del derecho del trabajo

Integración de la ley quiere decir completar o suplir de alguna forma las lagunas que se presenten en la ley, la aplicación debe ser analógica, es decir que se pueden aplicar procedimientos existentes en otras leyes procesales como, por ejemplo, aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil Y Mercantil. La interpretación supone la



existencia de un precepto jurídico; por medio de la integración; se trata de elaborar el precepto. La interpretación es un proceso mental complejo, que se puede llamar de grado único, mientras que la integración es un proceso mental de segundo grado.

Considero que la interpretación de la legislación laboral es de suma importancia en la aplicación de las normas en las resoluciones judiciales, es por ello que se ha dedicado este capítulo a los principios jurídicos para la interpretación del Derecho del Trabajo, tomando en cuenta que existen distintas formas y maneras de interpretar la legislación laboral, pero también existen métodos para interpretar la legislación laboral, lo cual recae en la importancia del tema puesto que resulta de la interpretación, que el juzgador le pueda dar a esa legislación, para que sea aplicado el Principio de Tutelaridad en forma objetiva o erróneamente como se plantea en el presente trabajo de investigación.

Ahora bien para que los jueces puedan aplicar el principio de tutelaridad en forma objetiva dentro de sus resoluciones, es necesario que observen esos métodos de interpretación de la legislación laboral, atendiendo a la recta aplicación de la justicia, a la equidad y a la igualdad, bajo esos valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad que se rige bajo los principios de un verdadero Estado de Derecho, siendo necesario entonces que la Corte Suprema de Justicia emita el Acuerdo necesario por el cual obligue a los jueces del ramo laboral a emitir sus resoluciones conforme a la recta aplicación de la ley, sin vulnerar los derechos de ninguno de los litigantes, principalmente que no se vulnere el derecho de defensa que le asiste a la parte demandada dentro de un proceso laboral.



CAPÍTULO IV

4. Errónea aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales dentro del proceso laboral

El principio tutelar de los trabajadores es uno de los principios más importantes, sino el principal que debe de observar el juzgador al momento de conocer de un caso concreto, el principio de tutelaridad tiene el propósito de nivelar las desigualdades entre patronos y trabajadores, toda vez que, de conformidad con la legislación nacional e internacional, dicho principio debe de velar por la protección del trabajador que constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación.

“Las Normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasiones del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre, contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios y otros. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la Tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.²⁶

²⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco** Pág. 101



En el medio forense, este principio es observado y aplicado rigurosamente por cada órgano jurisdiccional en materia laboral, de tal cuenta que los derechos de los trabajadores son plenamente protegidos desde el momento en que se conoce de una demanda o un conflicto de carácter laboral ya sea en forma individual o en forma colectiva, de tal manera que también impera en la aplicación del principio de tutelaridad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

4.1. Razón de ser de la tutelaridad

En la legislación se establece que la Tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente”; y más adelante señala que: “el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”. (Considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo.

A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores el contrato de trabajo, viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone la condiciones y a la otra le queda como única opción aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones. Por este tipo de circunstancias, al Derecho Laboral se le considera como una herramienta



compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia.

En ese 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 eso, llevado este enfoque a un extremo, el Derecho Laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

Esta premisa da bases a las corrientes que propugnan la confrontación llegando al extremo de la llamada “lucha de clases”, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes, que opuestos entre ambas partes, que proclaman una cooperación, tal el caso de la Filosofía Solidarista o la que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica. Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma.

Por lo mismo, existen posiciones muy desiguales que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Trueba Urbina). Frente a



ellos, otro sector señala que se procura establecer un equilibrio, supuestamente roto entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción (Ernesto Krotoschin).

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin. En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del Derecho Laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es un mero vehículo para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía.

En otras palabras, la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y la concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados. Para el efecto de esta investigación, se desarrolla el principio de tutelaridad en el ámbito de estudio como una protección al trabajador; pero sin descuidar los derechos que les asisten a la parte patronal como parte demanda en un proceso laboral, es decir velar por la aplicación de los principios de equidad y de justicia para no vulnerar los derechos de ninguna de las partes.

4.2. Aplicación del principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio troncal que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el Derecho Colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales.

En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso, en algunos países, sobre todo europeos, de que, para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones. Consideran que la huelga, en la forma que países como el nuestro la regulan, no es un derecho si no por el contrario, es la limitación de este derecho el cual sostiene que el ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos. El Estado debe velar únicamente por que no se violen los derechos individuales y de orden público (vandalismo o entorpecimiento de calles); por lo demás, que sean las enfrentadas fuerzas de mercado, capital y trabajo, las que procuren la solución. Por lo



anterior no extraña que sea en el Derecho Individual donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina. Una revista a sus diferentes instituciones, pondría en evidencia el proteccionismo que en cada una de ellas se refleja; al limitar los despidos se consolida el puesto del trabajador, la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o al señalar los mínimos en los días de descanso pre y post-natal.

También las disposiciones procesales están motivadas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, 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 ventilara el proceso. Se reclama una **neutralidad** procesal, tomando en cuenta que, al situarse en esta liza, los derechos de los trabajadores (derechos sustantivos) ya traen el amparo de la tutelaridad.

En los momentos actuales, esa tutelaridad se ve desbordada al grado que algunos jueces aplican erróneamente el principio, dictando resoluciones que inclusive van más allá del proteccionismo normativo y que en todo caso caen en la parcialidad de los sujetos procesales y que más adelante se hará alusión a algunas de estas resoluciones. En materia procesal cabe destacar beneficios como el impulso procesal de oficio Artículo 321 del Código de Trabajo, por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; la llamada **inversión de la carga de la**



prueba que releva de prueba al trabajador en caso de despido Artículo 78 del Código de trabajo; **la declaración de confeso** y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia Artículo 358 del Código de Trabajo.

En virtud del principio llamado impulso de oficio, el órgano judicial por su propia iniciativa, da al proceso el curso que corresponda, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. 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, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada; el juzgador debe señalar los defectos y ordenar al actor que los subsane Artículo 334 del Código de Trabajo.

En el procedimiento colectivo, la preferencia por el trabajador es más marcada al extremo de convertir al juzgador en prácticamente asesor de una parte, el proceso colectivo económico social, es aquel que tiene por objeto la resolución de conflictos colectivos de trabajo que está encomendada a los tribunales de conciliación y arbitraje, en esa forma, al Artículo 381 del Código de Trabajo, se le agrego por medio del Decreto 64-92, el último párrafo que dice: “si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud”. Es decir que, el propio memorial inicial puede ser corregido por el mismo juez que está llamado a resolverlo, dándole preferencia a la parte trabajadora.



4.3. La inversión de la carga de la prueba

Es un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina. Es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal, debe tener los elementos de prueba que respalden su dicho (carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal “fui despedido injustificadamente” pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado, quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido (ausencia, ebriedad, mal comportamiento, y otros). Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, comprende un catálogo de las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte (esto es, sin pagarle indemnización) y el Artículo siguiente el Artículo 78 de la misma ley, establece que cuando un trabajador es despedido, el patrono se lo debe comunicar por escrito y con invocación de la causa justa de despido (si no hay causa se le debe pagar de una vez la indemnización).

Sin embargo, el trabajador puede emplazarlo ante los tribunales (antes de que transcurran 30 días) para que el patrono le pruebe la causa justa en que se fundó el despido, esto es que el trabajador faltaba a sus labores, que llegaba en estado de ebriedad o que tomo sin autorización algunos bienes de la empresa, entre otros. Es claro que, si no lo demuestra, y ello resulta muy difícil hacerlo, tiene que pagar la



indemnización que se discute, más un salario por mes que dure el juicio, hasta doce meses a título de daños y perjuicios. Como el trabajador no tiene necesidad de presentar prueba en su demanda (el que debe probar la comisión de una falta es el patrono), no tiene obligación de ofrecerla.

Tal como lo establece el Artículo 332 del Código de Trabajo, que en el literal e) dice: “Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en caso de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla”. Directamente vinculado con lo anterior, el Artículo 358 del Código de Trabajo establece que: “el empleador demandado que no asista a la primera audiencia, será declarado confeso, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado”. En efecto, en el proceso laboral es el patrono que en todo caso tiene que probar la justa causa del despido y que efectivamente le ha pagado al trabajador las prestaciones de carácter irrenunciable; pero el trabajador también deberá probar la existencia de la relación laboral y horas extraordinarias si se han reclamado.

4.4. La declaración de confeso, o confesión ficta

Si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el juicio ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque, como arriba se indica, opera, aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además puede provocar el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión.



Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso. Y aun perdiendo, las sanciones derivadas no son iguales que al patrono. Como quedo dicho, si el empleador pierde el proceso, debe pagar, además de la indemnización, los daños y perjuicios de hasta doce salarios adicionales; pero al trabajador no se le aplica recargo alguno.

El Artículo 30 del Código de Trabajo establece que: “la falta de éste (del contrato escrito) o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. En otras palabras, se tendrá por verdadero lo que el trabajador asegure, salvo que el patrono lo pueda contradecir fehacientemente. Disposición parecida se contiene en el Artículo 137 del mismo Código, que establece: “se presume que las vacaciones no han sido pagadas, si a requerimiento de las autoridades de trabajo el patrono no muestra la respectiva constancia firmada o estampada por el trabajador”.

4.5. Irrenunciabilidad de derechos

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con



el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.

Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador y hasta el constituyente han dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando prestaciones menores a las que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales, se discute la validez del **finiquito** como acto final de la vinculación jurídica. Para una corriente laboralista de orientación publicista los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues, aunque contenga la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, irrefutable, válida en el contexto civilista.

Por otra parte, cabe preguntar ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magna, los derechos consignados “en esta sección” son irrenunciables. Se desprende que los



derechos consignados en esa “sección”, básicamente en el Artículo 102, de la misma ley superior son los derechos elementales, mínimos. Esos serían los irrenunciables. A contrario sentido, los que superan al mínimo no tienen esa misma categoría.

Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que solo son irrenunciables los mínimos de ley, ya que los que tengan condiciones superiores al mínimo pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mismo artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Por ejemplo, de veintidós días de vacaciones se reduzcan a veinte o que de una jornada de cuarenta horas se establezca temporalmente en cuarenta y dos horas semanales.

Como se indicó con anterioridad, el proteccionismo aplicado en función del Principio de Tutelaridad establecido en la legislación, ha dado pie a que en varias y distintas ocasiones los juzgadores emitan resoluciones que no solamente podrían ser erróneas, sino que inclusive pudiesen caer en la injusticia, obviando la tutela judicial efectiva en detrimento de los intereses de la parte demandada.

A manera de ilustración sobre el tema quiero referirme a actuaciones que van desde la admisión de la demanda, hasta el pronunciamiento de la sentencia, inclusive en segunda instancia, ya que al admitir para su trámite algunas demandas, éstas no llenan los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, especialmente en lo referente a la firma del demandante, que en la literal h) de dicho Artículo establece que “la demanda debe de contener:... h) “Firma del demandante o impresión digital del



pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar”.

La situación anterior es motivo de aprovechamiento por algunos litigantes de mala fe para obtener del patrono el mayor beneficio para ellos y poco para los demandantes, en virtud de que los Juzgados de Trabajo de Admisibilidad de Demandas le dan trámite a las mismas sin reparar en que el escrito inicial, si bien es cierto puede ir firmado a ruego del presentado, en el encabezado no indica quien está asesorando al demandante y al final del mismo escrito o memorial no lleva ningún sello o referencia de alguna institución o sindicato y solamente llevan el casillero electrónico como lugar para recibir notificaciones.

Lo anterior genera que al momento de que la parte demandada interpone una excepción dilatoria por demanda defectuosa, la misma es declarada sin lugar argumentando que la demanda ya ha sido debidamente revisada por un Juzgado de Admisibilidad de Demandas y por el Principio Tutelar de los Trabajadores, la demanda debe proseguir con el trámite procesal respectivo. El problema que se da en la práctica tribunalicia es que, en algunas ocasiones, los demandantes ni siquiera llegan a las audiencias y aunque el demandado conteste la demanda y logre aportar los medios de prueba para acreditar la causa justa del despido, de todas formas, va a ser condenado al pago de todas las prestaciones, más los daños y perjuicios y costas procesales.

También puedo mencionar el hecho de que se presente un desistimiento, con todos los requisitos establecidos en los Artículos 582 y 585 del Código Procesal Civil y Mercantil,



Ley de aplicación supletoria en materia laboral, los juzgadores a pesar de ello no aprueban el desistimiento y ordenan que: “En aplicación del Principio Tutelar de los Trabajadores y previa aprobación del desistimiento presentado, el actor debe de comparecer personalmente a la judicatura a ratificarlo o en su caso que el demandado compruebe con el microfilm del cheque respectivo, haberle pagado al demandante por lo menos la cantidad que cubra las prestaciones de carácter irrenunciable, bajo apercibimiento de continuar con el trámite del proceso respectivo”, haciendo caer en duda la fe pública de la que está investido el Notario que legaliza la firma del actor.

En este caso, en primer lugar, el Artículo 585 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: “Para que el desistimiento sea válido, se necesita conste en autos la voluntad de la persona que lo hace, con su firma legalizada por un Notario o reconocida ante el juez en el momento de presentar la solicitud; y si no pudiere firmar, lo hará otra persona a su ruego. Si no se cumpliera con lo dispuesto en este artículo la solicitud se desechará de plano”. Si bien es cierto la norma pre citada indica que la firma de la persona que desiste puede ser reconocida ante el juez en el momento de presentar la solicitud, también lo es que inicialmente establece que para que el desistimiento sea válido, se necesita (requisito sine qua non) que conste en autos la voluntad de la persona que lo hace, con su firma legalizada.

De acuerdo con lo anterior, se pueden dar dos situaciones que pueden perjudicar a cualquiera de los sujetos procesales; la primera es poner en riesgo la estabilidad del actor, si éste ya tiene otro empleo, dado que acaba de iniciar a trabajar y debe de solicitar el permiso correspondiente para acudir al órgano jurisdiccional a ratificar su



memorial de desistimiento y la segunda que aun y cuando ya ha desistido, si no ratifica su desistimiento, por un lado debe de continuar dentro de proceso laboral y por otro lado el demandado aun y cuando ya resolvió su situación con respecto al demandante, debe de continuar con el proceso pero corriendo el riesgo que si el actor ya no se presenta, puede ser condenado no solamente al pago nuevamente de las prestaciones reclamadas, sino también al pago de daños y perjuicios y costas judiciales.

Comentando puedo decir que hay situaciones que se generan en los juzgados laborales por errónea aplicación del Principio Tutelar de los trabajadores, es el hecho de que se dictan sentencias en primera instancia en las que objetivamente se declara sin lugar parcialmente la demanda promovida por el actor o los actores por haberse acreditado por parte del demandado la justa causa del despido.

Pero en segunda instancia, la Sala de Trabajo y Previsión Social que conoce en apelación, revoca la sentencia dictada en primera instancia y por aplicación del principio de Tutelaridad, condena al demandado al pago de indemnización, daños y perjuicios y costas procesales; aun y cuando el patrono ha aportado dentro del proceso los medios de prueba idóneos con los que ha acreditado la justa causa del despido, y éstos han sido valorados por el juez apreciando la prueba en conciencia y bajo los principios de equidad o de justicia en que ha fundado su criterio.

Por último puedo mencionar también, el hecho de que algunos actores, obviamente asesorados, presentan demandas emplazando a varios patronos, indicando en sus escritos que iniciaron su relación laboral el mismo día, que prestaron sus servicios en



un determinado lugar, que su jornada laboral era la misma, que percibieron el mismo salario de cada uno de los patronos demandados y que su despido fue también el mismo día, teniendo los patronos diferentes direcciones para ser notificados y esto se da más en los trabajadores que prestan sus servicios en empresas de seguridad privada que por alguna razón dichos trabajadores son rotados a diferentes puestos de servicio y no conocen más que al supervisor que llega a su puesto de servicio y que muchas veces no es el mismo.

El problema que se genera en este caso es que, al ser admitida la demanda en esos términos, no existe una individualización de la relación laboral entre cada uno de los demandados que han llegado a ser hasta cinco o seis y no se logra al final del proceso ninguna condena al pago de las reclamaciones del actor. Ahora bien, la parte demandada puede promover una excepción dilatoria de demanda defectuosa por no existir claridad de la relación laboral, pero el juzgador las declara sin lugar por dos razones: una porque la demanda ya ha pasado por un juzgado de admisibilidad de demandas que le dio trámite y la otra que por el principio de Tutelaridad donde se debe de establecer dentro del juicio la existencia o no de la relación laboral con respecto de cada una de las empresas demandadas.

¿Qué pasa entonces en estos casos? Que lejos de proteger al actor o a los actores, estos se ven seriamente afectados al no obtener de ninguno de los demandados ni siquiera sus prestaciones de carácter irrenunciable que por ley les corresponden por no haber podido probar dentro del juicio la relación laboral o en caso contrario si el juzgador decide declarar sin lugar la excepción dilatoria indicada, el juicio podría



continuar hasta concluir con una sentencia en la que se condene a todos los demandados, en la que erróneamente se aplica el principio tutelar de los trabajadores, aunque el actor en este caso no hay podido probar la relación laboral con ninguno de los demandados.

Este último capítulo es el más importante, puesto que es el tema medular del presente trabajo de investigación y es aquí donde se ve reflejada la comprobación de la hipótesis planteada en cuanto a que existe una errónea aplicación del principio tutelar de los trabajadores por parte de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, tal y como se evidencia en los ejemplos que a manera de ilustración se mencionan en el presente trabajo de investigación. Se afirma que se vulneran los derechos de la parte demandada, toda vez que, aunque se pruebe la justa causa del despido o que al actor se le han pagado todas o algunas prestaciones de carácter irrenunciable, los jueces en aplicación del principio tutelar condenan a la parte demanda, violentándose de esta manera el derecho de defensa que le asiste.

Para que estas situaciones no sucedan y siendo que los juzgadores del ramo laboral se amparan en el principio de independencia judicial, aplicando criterios personales, es necesario que la Corte Suprema de Justicia haciendo uso de la potestad que le asiste de garantizar el buen funcionamiento de los órganos jurisdiccionales de la República de Guatemala en materia laboral y velar por el respeto de las garantías constitucionales y derechos procesales, emita el acuerdo correspondiente, en el que ordene que a través de la Escuela de Estudios Judiciales a dichos órganos jurisdiccionales, reciban la inducción correspondiente para que los jueces actúen con estricto apego a la ley y para



el efecto que las capacitaciones también vayan encaminadas a no aplicar erróneamente el principio tutelar velando en todo caso por los principios de equidad, igualdad y de justicia.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema encontrado es la vulneración al derecho de defensa de la parte demandada, cuando los jueces aplican erróneamente el principio de tutelaridad de los trabajadores, ya que no existe un acuerdo por parte de la Corte Suprema de Justicia en el que se ordene fortalecer la capacitar a los jueces del ramo laboral en la correcta aplicación de la ley respetando las garantías y derechos constitucionales que le asisten también a la parte demandada; si bien es cierto el derecho laboral es eminentemente protector del trabajador, se aplica en la relación obrero patronal de conformidad con la norma constitucional y laboral vigente en Guatemala; pero también constantemente en los procesos laborales, específicamente en las resoluciones de los jueces del ramo laboral.

Para superar esta falencia por parte de los órganos jurisdiccionales del ramo laboral, en la que se vulnera el derecho de defensa de la parte demandada cuando se aplica erróneamente el principio tutelar de los trabajadores, es recomendable que la Corte Suprema de Justicia a través del acuerdo que emita, ordene a la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial que fortalezca la capacitación en temas de aplicación efectiva del principio tutelar de los trabajadores y los principios de equidad, igualdad y de justicia por parte de los jueces en materia laboral, evitando vulnerar el derecho de defensa que le asiste a la parte patronal como parte demandada.





BIBLIOGRAFÍA

- ALZAMORA VALEZ, Mario. **Introducción a la ciencia del derecho**, Lima: Editorial Talleres Gráficos P.L., 1963.
- BOZA PRÓ, Perú, Themis Revista de Guillermo, **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**, derecho, 2014.
- CABANELLAS, Guillermo **Derecho de los conflictos laborales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1979.
- DE BUEN L, Nestor. **Derecho del trabajo**, Tomo Segundo México: Editorial Porrúa, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Tomo II. México: Editorial Porrúa, 2008.
- ENNECCERUS, Ludwing, **tratado de derecho civil**, España: Editorial Bosch Editor, 1976.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Quinta Edición, Guatemala: Editorial Oscadel, S. A. 2011.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Tercera Edición, Guatemala: Editorial Inversiones Educativas / IUS-ediciones, 2008.
- GOLDSCHMIDT, Werner. **Introducción filosófica al derecho**, Buenos Aires: Editorial Depalma, 1987.
- HERNÁNDEZ RAMÍREZ, José Luis. **Análisis de la fórmula de interpretación jurídica**, Guadalajara, México, 1995.
- ROMAGNOLI, Umberto. **El derecho, el trabajo y la historia**, Madrid, consejo económico y social, 1997.
- TRABUCCHI, Alberto. **Instituciones del derecho civil**, Santiago de Chile: Editorial Ediciones Jurídicas Olejnik, 1967.
- VERNEGO, Roberto S., **La interpretación jurídica**, México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1977.

Legislación

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



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

Código Civil, Decreto Ley número 106 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley número 107 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.