

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a figure, surrounded by a wreath. The outer ring of the seal contains the text "UNIVERSITAS CAROLINAE DE GUATEMALA" at the top and "FUNDATA 1690" at the bottom. The inner ring contains the text "SACRATAE CONSTITUTIONIS" on the left and "ACADEMIAE" on the right.

**REFORMAR LA PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
EN GUATEMALA**

CARLOS VELIZ MARROQUÍN

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**REFORMAR LA PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

CARLOS VELIZ MARROQUÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2024

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

DECANO:	MSc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
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 EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Lilian Claudia Andrade Escobar
Vocal:	Lic.	Edson Waldemar Bautista Bravo
Secretario:	Lic.	Héctor Daniel Morales Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Edna Karina Amaya Santos
Vocal:	Lic.	Josué Efrain Minagi Reyes
Secretaria:	Licda.	Betzy Eluvia Azurdia Acuña

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



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
18 de mayo de 2023**

Atentamente pase al (a) Profesional, **LUIS ARMANDO GÓMEZ ZETINO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **CARLOS VELIZ MARROQUÍN**, con carné 201312613 intitulado: **REFORMAR LA PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN GUATEMALA.**

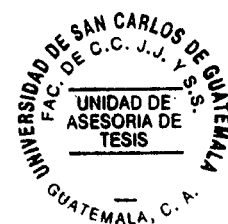
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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.

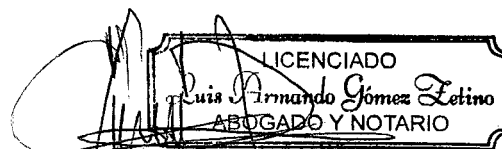
CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 19 / 05 / 2023 (f)



Asesor(a)
(Firma y sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



Licenciado Luis Armando Gómez Zetino
Abogado y Notario
Colegiado: No. 15460
4ta av. 1era calle, Bo San Miguel O. Guazacapán, Santa Rosa
Teléfono No: 7884-6453



Guatemala, 29 de septiembre de 2023

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



Distinguido Dr. Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha dieciocho de mayo de dos mil veintitres, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller CARLOS VELIZ MARROQUÍN, titulada: "REFORMAR LA PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN GUATEMALA".

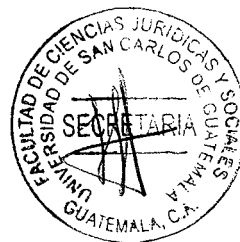
En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos 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.

La metodología y las técnicas de investigación que se han 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, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el 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 el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a

Licenciado Luis Armando Gómez Zetino
Abogado y Notario
Colegiado: No. 15460
4ta av. 1era calle, Bo San Miguel O. Guazacapán, Santa Rosa
Teléfono No: 7884-6453

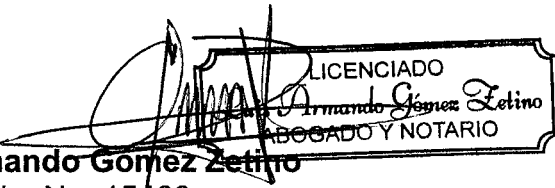


cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y 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 el bachiller. 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,


LICENCIADO
Luis Armando Gómez Zetino
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Luis Armando Gómez Zetino
Colegiado: No. 15460



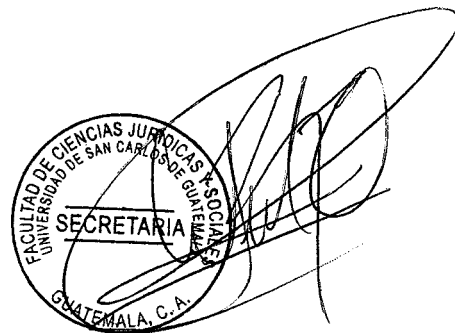
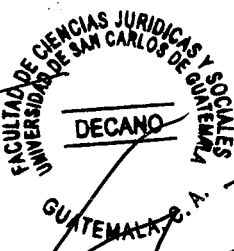
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS VELIZ MARROQUÍN, titulado REFORMAR LA PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme sabiduría en cada etapa de formación.

A MIS PADRES:

Claudia Nohemi Marroquín Paredes y Carlos Antonio Veliz Vasquez, por su apoyo, sabias enseñanzas y esfuerzo indispensables para mi formación.

A MI NOVIA:

Diana Paulina Melgar Castillo, por su esfuerzo, dedicación y apoyo en cada fase de mi preparación profesional.

A MIS ABUELOS:

Maria Stella Vasquez Iriondo, German Augusto Marroquín Palma (Q.E.P.D) y Antolin Veliz Herrera, por su apoyo durante mi formación y siempre aconsejarme de la mejor manera.

A MIS AMIGAS:

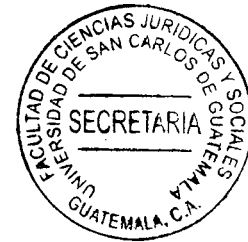
Jocelyn Gabriela Esquite Perez, Andrea Ninett Rodriguez Meighan, Raquel Alejandra Mendez Rodriguez, Karen Paola Gonzalez, por su amistad y apoyo durante toda la carrera.

A:

La prestigiosa Universidad de San Carlos
de Guatemala, y la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN



En Guatemala todas las personas merecen ser escuchadas y atendidas por parte de los gobiernos de turno, pero esta situación no es posible por la corrupción que reina en todo el país y lo cual limita a la población a encontrar soluciones a las problemáticas como en la que el trabajador se ve desprotegido ante el patrono, siendo éste la parte económicamente fuerte en la relación laboral, mientras que el trabajador es la parte débil económicamente frente al patrono, en tal sentido la protección frente a la ley es el principio de tutelaridad, que en la mayoría de casos es violado por el órgano jurisdiccional.

Este estudio corresponde a la rama del derecho administrativo. El período en que se desarrolla la investigación es de noviembre de 2023 a abril de 2024. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es reformar la prescripción establecida en el código de trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado regule el código del trabajo, pues este es inflexible en lo relacionado a la prescripción, y al vencer el plazo de reclamación del trabajador, se está ante la prescripción, por medio de la cual el trabajador pierde las prestaciones que en derecho le corresponden después de haber laborado durante muchos años al servicio del empleador. Por lo tanto, es urgente que el Estado mediante los medios de difusión debe de informar que los derechos de los trabajadores para reclamarle a su patrono en el caso de correcciones disciplinarias.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para este trabajo fue reformar la prescripción establecida en el código de trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala, es cada vez más común que ante la falta de cumplimiento de leyes, los trabajadores se vean afectados, por ello la prescripción es un medio de defensa que utiliza el empleador para evadir el pago de las prestaciones laborales, ya que al retardar el pago de éstas, al trabajador, busca la prescripción de las mismas, perjudicando al trabajador y a su familia, quienes sobreviven del salario que devenga el mismo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe reformar la prescripción establecida en el código de trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala, es cada vez más común que ante la falta de cumplimiento de leyes, los trabajadores se vean afectados, por ello la prescripción es un medio de defensa que utiliza el empleador para evadir el pago de las prestaciones laborales, ya que al retardar el pago de éstas, al trabajador, busca la prescripción de las mismas, perjudicando al trabajador y a su familia, quienes sobreviven del salario que devenga el mismo.

Ya que a través de la misma se analizó el desarrollo de las instituciones jurídicas guatemaltecas y se explicó que mediante ella cualquier persona puede, adquirir para sí un derecho; como también se le puede brindar la posibilidad jurídica subjetiva de acudir al establecimiento judicial en la procuración de que sus derechos le sean reconocidos.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral	2
1.1.1 Etapa de la esclavitud.....	2
1.1.2 Etapa del feudalismo	3
1.1.3 Etapa de la capitalismo.....	5
1.1.4 Etapa del represión.....	7
1.1.5 Etapa de la tolerancia	8
1.1.6 Etapa del legalización	8
1.2. Derecho laboral guatemalteco.....	9
1.3. Principios generales del derecho laboral guatemalteco.....	13
1.4. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho.....	17
1.5. Fuentes del derecho laboral	19
1.6. Forma de interpretar el derecho laboral	22
1.7. Naturaleza jurídica del derecho laboral	23
1.7.1 Derecho público.....	24
1.1.2 Derecho privado.....	24
1.1.3 El derecho mixto	25
1.1.4 Derecho social	25

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales	27
2.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables.....	28

2.1.1	El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	30
2.1.2	Los derechos de los trabajadores son irrenunciables	31
2.1.3	Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables ...	33
2.2.	Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca	39
2.2.1	Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias	39
2.2.2	Salario.....	39
2.2.3	Base legal.....	40
2.2.4	Principios generales del salario	41
2.3	Salario mínimo.....	43
2.3.1	Protección legal del salario	45
2.3.2	Igualdad de salario	46
2.3.3	Inembargabilidad de salario.....	47
2.3.4	Fijación periódica del salario	47
2.3.5	Procedimiento para la fijación del salario mínimo	47
2.3.6	Aguinaldo.....	48
2.4.	Base legal.....	48
2.4.1	Jornadas de trabajo	49
2.4.2	Día de descanso.....	50
2.4.3	Vacaciones.....	51
2.5	Base legal.....	52

CAPÍTULO III

3.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	55
3.1.	Derechos y obligaciones de la relación laboral	58
3.2.	Legislación guatemalteca.....	59

3.3.	Principio de tutelaridad	63
3.4.	Obligaciones del trabajador	65
3.5.	Derechos del empleador	68

CAPÍTULO IV

4.	Reformar la prescripción establecida en el Código de Trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala	71
4.1	Prescripción negativa	73
4.2	Derechos irrenunciables prescriptibles.....	74
4.3	Plazos	75
4.4	Prescripción contra derechos del trabajador	76
	4.4.1 Por despido injustificado.....	76
4.5	Procedimiento.....	79
4.6	Protesta contra sanciones disciplinarias.....	80
4.7	Reinstalación.....	80
4.8	Retiro por incapacidad.....	81
	4.8.1. Beneficiarios.....	81
	4.8.2. Prestación contra el patrono.....	82
	4.8.3. Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada.....	82
	4.8.4 Derecho para reclamar contra el abandono del trabajo.....	82
4.9	Protección constitucional.....	83
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		91
BIBLIOGRAFÍA		93



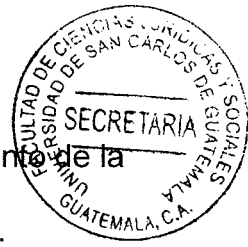
INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en el cual la corrupción parece ganar más terreno en todos los ámbitos, lo que es cada vez más evidente en todas las instituciones del Estado, quienes solo buscan el beneficio propio de los funcionarios que las dirigen y no existe una preocupación por resolver las problemáticas que sufre la población guatemalteca.

La figura de la prescripción abarca todas las ramas posibles del derecho, no escapando la disciplina laboral de su incidencia, en la cual se encuentran situaciones específicas que denotan la importancia dentro de las relaciones entre empleadores y empleados que conllevan a que de ella se desprenda el reconocimiento de algún derecho o la pérdida del mismo.

Lamentablemente, al Estado parece no importarle esta situación ya es cada vez más común que ante la falta de cumplimiento de leyes, los trabajadores se vean afectados, por ello la prescripción es un medio de defensa que utiliza el empleador para evadir el pago de las prestaciones laborales, ya que, al retardar el pago de éstas, al trabajador, busca la prescripción de las mismas.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no vela por los trabajadores usando en el sistema normativo laboral en donde se revisen las normas jurídicas de trabajo. Y, como específicos: analizar la forma para que se



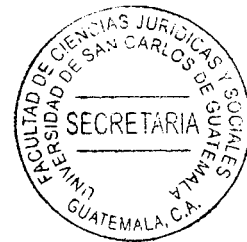
garanticen soluciones y se superen los obstáculos en el proceso de fortalecimiento de la coherencia y la pertinencia del sistema normativo entre patronos y trabajadores.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente a el derecho del trabajo; en el segundo, Derechos laborales; en el tercero, ministerio del trabajo; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es reformar la prescripción establecida en el código de trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas, en este caso que se logren establecer mesas de diálogo con todos los sectores para iniciar buscar soluciones a las problemáticas más urgentes que enfrenta la sociedad guatemalteca.

CAPÍTULO I



1. El derecho del trabajo

En términos generales, el derecho laboral se comprende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector.

“Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

Sin embargo, el derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición “El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.98

La anterior definición, ha sido inspirada en el Artículo uno del código de trabajo, decreto 1441, y no está de más agregar que es una rama del derecho público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en uno de sus considerandos.

1.1 Antecedentes del derecho laboral

El derecho de trabajo, se remonta desde hace varios años, ya que desde la antigüedad se ha dado este fenómeno en el cual el ser humano ha buscado la realización de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios, hasta su evolución a la época actual, se puede decir que, antiguamente el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al presente tiempo, se hace el señalamiento que, la historia del derecho del trabajo, abarcó varias etapas que se citan a continuación

- Etapa de la Esclavitud
- Etapa del Feudalismo
- Etapa del Capitalismo

1.1.1 Etapa de la esclavitud

En esta etapa, se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que, este no recibía ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por conquistas,

tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien los adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.

1.1.2 Etapa del feudalismo

En esta etapa aparece el feudalismo (etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo), como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada la servidumbre, donde surge un trato más humano, en contraposición con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos (siervos), por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Dichas tierras tenían que ser trabajadas por los esclavos, y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas.

“A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, como podemos ver de lo relatado, es

fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el Derecho de Trabajo: a) El aspecto retributivo, y b) La dirección inmediata de la ejecución del trabajo”

2.

En este contexto, aparece ya el concepto de pago, pues, por el trabajo realizado, se daba una compensación en producto para los campesinos que laboraban, se puede decir que, aquí fue donde se dio inicio al pago por trabajo realizado.

Es de señalar que, cada señor feudal, contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que formaba ciudades con sus respectivos siervos, esto dio paso a la formación de diferentes formas de trabajo, con lo cual se incrementó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal, al respecto, en el libro de derecho laboral guatemalteco refiere que “se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices”³.

Es decir, en esta etapa, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales; los maestros al ver que sus aprendices se instruían rápidamente, comenzaron a ponerles obstáculos, de manera que, fuera más difícil llegar a la cima de esta escala jerárquica.

² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág.8.

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

“Un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros”⁴

Esta etapa, vino a marcar el inicio de un proceso de gremios, en el que se reúnen los profesionales actuales y es también el inicio de los sindicatos, ya que entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno de ellos, como es el caso de los sindicatos, que buscan las mejoras de todos, no solo de determinado sector.

1.1.3 Etapa del capitalismo

De acuerdo con esta etapa, se puede indicar que, surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene vertientes políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad; es aquí donde emerge el trabajo remunerado, el término capitalismo fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba: burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba: proletarios, quienes estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de

⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 34



trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

Sin embargo, Marx sostenía que ese salario que percibía el proletario, no era equitativo con el valor del trabajo realizado, por el contrario, una parte del mismo, se la apropiaba el capitalista o burgués, dando lugar a una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubrían las necesidades básicas.

Surge en este momento, la maquinaria para trabajo, lo cual hizo un poco más práctico el trabajo, y como consecuencia, hubo un aumento en la producción, lo que con el tiempo provocó que, los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía.

Sin embargo, es aquí donde las empresas iniciaron desmedidamente a abusar de las jornadas de trabajo, ya que se encontraban abarrotadas, pues, como es bien sabido, en el capitalismo, predominó el capital sobre el trabajo como elemento de producción y creación de riqueza.

Es pues, como surge la explotación del proletario, ya que, se consideraba una idea de libertad sin esclavitud, pero, la realización de trabajo era muy fuerte y cansada, el salario ofrecido a cambio del trabajo estaba determinado por la voluntad del patrono; con la aparición de una serie de empresas y con la necesidad de empleo, muchos obreros hacinados trabajaban demasiadas horas con poco sueldo.

Es como queda de lado el feudalismo, pues, a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple diferencia, que aquí ya percibía una remuneración por su trabajo realizado, en este sentido, el obrero posee una idea de libertad ante la ley, en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.

Aquí el obrero es propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía ofrecerla a quien quisiera, en cualquier parte del territorio y hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo, y parcialmente de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal, y se vendía junto con ésta.

1.1.4 Etapa de la represión

Se le denomina con este nombre, debido a que se vivía en un total caos porque se tenía una persecución a los líderes trabajadores, se evitaba a toda costa las huelgas, todo movimiento de beneficio era considerado sublevación y se eliminaba de cualquier forma, viviendo en opresión los trabajadores, no se tenía ninguna clase de derechos, se trabajaban horas extremadamente extenuantes, se realizaba el trabajo asignado en lugares demasiado pequeños y con cantidades enormes de trabajadores, donde se podían contagiar de enfermedades ya que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía discriminación de sexos ya que a la mujer se le consideraba inferior y el trato era desigual.

1.1.5 Etapa de la tolerancia

En esta etapa el derecho de trabajo pasó a ser ignorado de tal manera que no se tenían leyes que protegieran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes “sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público”.⁵

Es por ello que, se llama de la tolerancia porque ya no eran perseguidos, se dejó de acosar a todo aquel que tuviera ideas de mejoramientos de condiciones laborales en las grandes empresas

1.1.6 Etapa de la legalización

Las etapas anteriores, fueron las que dieron lugar al nacimiento de los derechos laborales, en esta etapa, se pueden apreciar los esfuerzos realizados por los obreros, cuando en su momento fueron excluidos e ignorados, es aquí donde por fin se reconocen esas garantías, en donde se da paso al derecho laboral, se crean leyes y reglas, los trabajadores ya no pertenecen a un sector marginado, por el contrario, adquieren un reconocimiento dentro de las leyes constitucionales en su más alta expresión como una rama del derecho, es por ello, que a esta época se le conoce como la de la legalización. Las diferentes etapas en la evolución del derecho laboral y la lucha que se tuvo en la

⁵ **Ibíd.** Pág. 49

búsqueda de su reconocimiento como una rama del derecho, con sus propios principios, fines e ideales en búsqueda de la igualdad de géneros y derechos; respecto a esta etapa, “A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral”.⁶

Es en este periodo donde se dio origen a la idea de la lucha en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; muchos estudiosos del derecho, son de la opinión que fue en la época de la revolución industrial, donde surgieron los derechos laborales, por el hecho de que en esa época se modificó la forma de vida de los pequeños talleres existentes, dando paso a la industrialización, lo que dio lugar a la concentración de trabajadores en fábricas, sin horarios de trabajo determinados, inclusive laboraban hasta 18 horas por día, con un salario desproporcionado.

En esta época hubo dos movimientos importantes, por un lado, los derechos laborales, se reconocieron a nivel ordinario, es decir que, surgieron leyes especiales, y por otro lado, esos derechos se encontraban contenidos en las constituciones de los países, en el caso de Guatemala, esas garantías aparecen plasmadas a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala en 1945.

1.2 Derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en

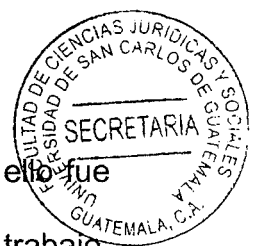
⁶ *Ibíd.* Pág. 50

sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como ~~mozo~~ o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada “constitucionalización de los derechos laborales”.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un código civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

En relación al primer código civil, que entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el contrato de trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

Posteriormente al código civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras



públicas, y otros. Al igual que otras ramas, el derecho laboral, se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual código laboral, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República, preceptúa lo siguiente

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.



Es decir que, el actual código, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo y demás leyes de previsión social.

Las disposiciones laborales han evolucionado, a continuación dejo una lista de ellas

- “Reglamentos de Jornaleros (1877);
- Ley de Trabajadores (1894);
- Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906);
- Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho);
- Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330;
- Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441
- Reformas al Código de Trabajo (1992)”⁷

El código de trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del presidente Miguel Ydigoras Fuentes; legítimamente, el número de decreto que regulaba al actual código era el 330, pero, por una reforma que le fue hecha en 1961, a través del decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 57

1.3 Principios generales del derecho laboral guatemalteco

Como cualquier rama del derecho, el derecho laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que de conformidad con el código de trabajo vigente, se denominan características ideológicas, y son los que a continuación se analizan

- **Principios de tutelaridad**

Para una mejor comprensión de este principio, se debe establecer el significado de tutelar “que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”.⁸

La definición que se acopla al tema, es la que se refiere a la protección o amparo, en otras palabras, este principio lo que busca es proteger, pero ¿a quién? de acuerdo con lo que preceptúa el cuarto considerando del decreto 1441, literal a, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y como bien se define “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”.⁹

En otras palabras, trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el Artículo 103 de la carta fundamental, así como en el

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 318

⁹ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 22

considerando del código de trabajo ya citado. Es de indicar que tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

- **Principio de garantías mínimas sociales**

Vela porque el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto considerando literal b, del decreto 1441, que indica “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral (Constitución Política de la República de Guatemala, código de trabajo, reglamentos, pactos colectivos y convenios internacionales), a favor del trabajador, son lo mínimo que pueden gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, éstos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

- **Principio de realismo**

Al aplicar este principio se debe tener en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador, su fundamento legal se encuentra en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, el cual dice “El derecho de trabajo es un derecho realista y y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes

- **Principio de gratuidad**

En el derecho laboral, no es necesaria la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 del código de trabajo el cual dice “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

- **Principio de que el derecho laboral es una rama del derecho público**

Se refiere a que al ocurrir la aplicación del derecho laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector publico que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes

- **Principio de necesidad e imperatividad**

Este principio se refiere a que el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un contrato de trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

- **Principio de sencillez**

En este sentido, el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada (patrono o trabajador), y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera practica.

1.4 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

El derecho laboral, tiene relación con otras ramas del derecho, a continuación se indican las siguientes

- **Derecho constitucional**

Porque, es del derecho constitucional que se ha derivado ésta y todas las ramas del derecho, es ahí donde se encuentran plasmados los parámetros fundamentales del derecho laboral, para luego desarrollarlos en una ley específica. su relación es muy estrecha, por el hecho de que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema de Guatemala, por consiguiente contiene principios de protección.

La Constitución Política de la República de Guatemala vela por la protección de sus ciudadanos y por los derechos del sector trabajador, por el hecho de que señala el derecho de igualdad, de protección al trabajador, igualdad de salario en proporción al trabajo realizado, quiere decir que, protege al trabajador de cualquier desacuerdo que pueda tener, estas garantías son imperativas y se desarrollan en el código de trabajo.

- **Derecho administrativo**

La organización administrativa estudia las actividades que se llevan a cabo, las instituciones y su funcionamiento y, la finalidad con la que se crean y se manejan, el

derecho laboral se auxilia de esta rama, en relación a los trámites administrativos que se llevan a cabo por patronos y trabajadores, y de una manera muy especial por el Instituto Guatemalteco de seguridad social, en relación a la previsión social como un derecho inherente a los sujetos en una relación de trabajo.

- **Derecho Penal**

“Se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada policía laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo”.¹⁰

- **Derecho procesal**

Es aquella que se encarga de la aplicabilidad de la jurisdicción y competencia que reviste y otorga la ley, el derecho laboral es de jurisdicción privativa, es decir que, le corresponde a los tribunales de trabajo y previsión social, juzgar y ejecutar lo juzgado.

- **Derecho mercantil**

Regula las actividades del comercio propiamente dicho, así como las obligaciones que se deben de realizar frente a los trabajadores, actividades que protegen en todo ámbito comercial a los empleados como ente de producción de actividad comercial.

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.76

- **Derecho internacional público**

Posee relación con el derecho laboral, porque en ocasiones, se auxilia de los tratados Internacionales ratificados por Guatemala, con lo cual se les da un valor de ley, pueden utilizarse como complemento y aplicarse a falta de base legal en determinado cuestionamiento laboral.

- **Derecho internacional privado**

Esta rama del derecho, tiene relación entre personas y los actos que se realicen en diferentes países, busca la protección del trabajador nacional, cuando éste viaja al extranjero para laborar, para ello el código de trabajo ha establecido parámetros para permitir el trabajo fuera de la república de Guatemala.

1.5 Fuentes del derecho laboral

Como toda rama del derecho, debe que tener un origen o surgimiento de donde emana, su esencia, por ello se puede entender que la palabra fuente proviene del griego fons o fonts que significa manantial de agua, por ello se entiende que significa; de donde se da origen o nacimiento de agua, jurídicamente, se refiere a la creación de normas jurídicas y de donde surge la manifestación de las mismas, constituyendo su razón de ser.

En una forma más concreta, se puede decir que fuente es “Se entiende que es el

nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad” ¹¹

Por ello, se dividen en:

- a) Fuentes directas; cuando hay relación entre sujeto y objeto;
- b) Fuentes indirectas; cuando no hay datos concretos relacionados con el objeto.

Las fuentes del derecho laboral pueden clasificarse en

- **Fuentes formales**

Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad

- **Fuentes reales**

“En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que

¹¹ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 35

se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”¹²

También son conocidas como substanciales, son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, se producen por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

- **Fuentes no escritas**

Son aquellas que no se encuentran plasmadas en ningún lado, pero que se realizan con fuerza de ley, como puede ser la costumbre, los actos que se ejecutan para la realización de determinado acto, y que con el tiempo se vuelven ley por el simple hecho de practicarlo.

- **Fuentes históricas**

Son aquellas que han dado origen a la legislación, pues, es por medio de ellas que se ha tomado la base para la creación de códigos y leyes, por ejemplo, el código de justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

- **Fuentes escritas**

Son aquellas en las que se cimientan los contextos en los que se van a llevar a cabo las condiciones en que el trabajador va a desempeñar su trabajo, por ejemplo, los pactos

¹² Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 80

colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos y otros.

1.6 Forma de interpretar el derecho laboral

a) Favorable al trabajador

Se refiere a que la interpretación de las normas jurídicas laborales, deben de interpretarse siempre a favor al trabajador ya que se entiende como el sujeto vulnerable ante el patrono, y es este último quien posee la carga de la prueba, al respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 106, “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.¹³

La disposición anterior, es clara, pues lo que busca es resguardar los derechos de los ciudadanos y que no sean violados de ninguna manera, en este caso busca el bienestar de la parte más vulnerable en una relación laboral.

b) Irrenunciabilidad del derecho

Todos los derechos y garantías que posee el trabajador son irrenunciables, por el hecho de ser inherentes al trabajador, se consideran nulas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la legislación laboral les

¹³ **Ibíd.**

otorga, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo o pacto colectivo, de conformidad con lo que estipula el Artículo 12 del código de trabajo vigente.

1.7 Naturaleza jurídica del derecho laboral

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo

inescindible instituciones del derecho público y del derecho privado.

1.7.1 Derecho público

Esta rama pertenece al derecho público, porque su fin supremo es la protección del trabajador, es decir que, protege el interés de las mayorías sociales a través de las garantías que le son conferidas constitucionalmente, esa protección abarca no sólo el ámbito laboral si no el ámbito espacial y nacional de un determinado país, de este modo el Estado aparece con una figura paternalista ya que vela por los interés del trabajador y lo hace de una manera impositiva a través de las leyes que ha creado para esta finalidad.

1.7.2 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”.¹⁴

Es por ello, que en la doctrina, se hace el señalamiento que el derecho laboral se deriva del derecho civil, porque anteriormente el contrato de trabajo era tomado como un contrato civilista, y que posteriormente se separó para formarse como una rama de derecho público.

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.64

1.7.3 El derecho mixto

Esta teoría contiene ambas ideas, tanto de derecho público como de derecho privado, debido a que el estado se encuentra como un ente imperativo de sus normas y por la tutela hacia el sector trabajador y desde la óptica privativa, porque la relación laboral inicia con un acto contractual de voluntades, dando paso a la relación entre patrono y trabajador.

1.7.4 Derecho social

Es una nueva concepción, porque busca el interés social, tiene su surgimiento en la corriente socialista busca un interés generalizado social y justicia social, tanto económica como jurídicamente, al respecto, se menciona lo siguiente “Si el Derecho Público regulaba los intereses de la entidad pública y el Derecho Privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo Derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el Derecho Público tenía vigencia imperativa y el Derecho Privado vigencia voluntaria, el nuevo Derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio”.¹⁵

En conclusión no ha existido un mejoramiento del sistema normativo laboral en donde se revisen las normas jurídicas de trabajo, tanto respecto el procedimiento como de sus efectos para que se garanticen soluciones y se superen los obstáculos en el proceso de fortalecimiento de la coherencia y la pertinencia del sistema normativo entre patronos y trabajadores.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 65



CAPÍTULO II



2. Derechos laborales

Son todas aquellas garantías que establecen la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al patrono como al trabajador.

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas, los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes

y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

2.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables

Sólo es posible referirse a los derechos laborales si se tiene conciencia de que éstos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción, que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos

- a) El dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible
- b) El trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste.

Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.

Con el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción se generan nuevas formas

de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual diversos grupos de trabajadores organizan luchas colectivas que culminan con el establecimiento de normas de las relaciones laborales.

Éstas a su vez benefician a los empleadores en el sentido de que propician condiciones más favorables para el rendimiento, reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo cual favorece el incremento de la productividad. Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en que se establecen las relaciones laborales, surge la necesidad de la participación del Estado en la regulación y observancia de las normas, además de entidades colectivas que representen los intereses de los trabajadores ante los intereses del capital y de los poderes públicos.

La protección de los derechos por parte de los poderes públicos se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales que expresan la voluntad del Estado y los diversos intereses que representa de regular y establecer pautas y procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento y ejercicio de determinados derechos y regulaciones.

Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, considerados como la parte débil en el contrato, cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de negociación en ningún caso.

En el escenario del ejercicio de la autonomía de la voluntad todo puede disponerse menos, aquello que no es disponible, dentro de lo cual se encuentran los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados por ninguno de los contratantes ni por el mutuo acuerdo de ambos. Por otra parte, existen también ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas por los contratantes.

Los derechos irrenunciables y las garantías mínimas son verdaderos diques que contienen la avalancha de las voluntades libres, escollos que permanecen imperturbables ante el consentimiento de las partes, hitos que la ley fija de manera indeleble en el contrato mismo. Parece ser claro y evidente que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser desconocidos o cercenados dentro del proceso de negociación que conduce al contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, ya que de hacerlo, el acuerdo así alcanzado, pese a emanar de las voluntades de las partes, no gozaría de validez en derecho. El desconocimiento de los límites impuestos a la autonomía de la voluntad, no puede ser remediado con la mera invocación de que obedece al libre acuerdo de las partes.

2.1.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b, del considerando IV del código de trabajo, decreto 1441 del congreso de la república de Guatemala, esas garantías sociales mínimas o derechos mínimos son “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y,

de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Este principio se explica tomando en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral.

Podemos citar como ejemplo de estas garantías

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos
- b) los límites máximos de las jornadas de trabajo
- c) la obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial; d) la obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado
- e) la obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal.

2.1.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección

contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”¹⁶

Por eso, se establece que estos derechos son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador al aceptar o renunciar a las garantías mínimas establecidas. Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente en el tiempo, ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

“El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad”¹⁷.

¹⁶ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Pág. 238

¹⁷ Unsain, Alejandro M. **Legislación del trabajo**. Pág. 154



La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 la irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta ocasión 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 iure 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.”

2.1.3. Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 contiene la base legal de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, en el cual se establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, siendo los siguientes

- “a) Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia

y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a recibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar

sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a un menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría

de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

2.2. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca

Como se ha venido explicando en todo el desarrollo de la investigación, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, contiene un mínimo de garantías laborales, las cuales sí pueden ser superadas pero no pueden menoscabarse en su aplicación.

Al momento de iniciarse la relación laboral o de celebrarse un contrato de trabajo, se empieza a gozar de derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrono. Por lo que la legislación laboral establece diferentes formas en las que se pueden aplicar y respetar esas normas, estableciendo como última alternativa el planteamiento de un proceso de conocimiento, al cual se le denomina juicio ordinario laboral.

2.2.1 Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias

Este derecho consiste en que el Estado a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza que el único límite existente para el desarrollo pleno de este principio, será el de las prohibiciones que distintas leyes laborales establezcan en cuanto a la forma de ejercicio o desempeño de ciertas actividades de trabajo.

2.2.2 Salario

Remuneración monetaria o en especie por la prestación de trabajo en una empresa.

Los salarios se pactan entre el patrono o empleador y el trabajador o empleado, de común acuerdo, bilateralmente; o son objeto de convenio colectivo.

En un sentido amplio salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo toda los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales.

“Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado.”¹⁸

El salario, constituye un ingreso económico, por medio del cual el trabajador satisface sus necesidades alimenticias de él y de su familia y de aquella persona que dependa económicamente de él; por lo mismo, éste es reconocido en la doctrina y en la legislación, como fuente principal de vida del trabajador.

Podemos decir en síntesis que el salario es: la remuneración por lo general en moneda de curso legal, la cual es fijada entre patrono y trabajador, en compensación a la relación laboral prestada.

2.2.3 Base legal

El Artículo 88 del código de trabajo, decreto 1441 del congreso de la república establece que “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud

¹⁸ Capitant, Henry. **Vocabulario jurídico**. Pág. 498.



del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos....”

2.2.4 Principios generales del salario

a) Principio de igualdad, Éste es de naturaleza constitucional, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal c); y en el código de trabajo, decreto 1441 del congreso de la república, en su Artículo 89, 2do. párrafo, el cual establece “...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

Se contempla en la doctrina jurídica que a nivel internacional, este principio tiene un ámbito de validez mundial; dicho principio se encuentra establecido en el Artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos, normando que la persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

b) Principio de suficiencia: Se hace referencia con este principio, a que toda la familia del trabajador debe poder sobrevivir con el salario que él devengue de su trabajo, subsistiendo con sus necesidades mínimas.

Según lo estipula la legislación laboral guatemalteca al hablar de alimentación, se refiere al; alimento, vestuario, vivienda, educación, recreación, medicina, tanto para el trabajador como para las personas que dependan económicamente de él.



- c) Principio de crédito alimenticio, la legislación laboral lo contempla como un sistema de protección al trabajador, frente a su patrono y frente a terceros. Como dijimos anteriormente, el salario es la contraprestación en el contrato de trabajo, cuya obligación de pago le corresponde al patrono, y este salario tiene como fin primordial la alimentación del trabajador y de su familia.

La legislación laboral y civil guatemalteca, establecen que por su carácter alimenticio gozan de la categoría de crédito de primera clase, en los concursos necesarios de acreedores, tutelando de esta forma al trabajador y a su familia.

El código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, en su Artículo 101 establece “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles...”

- d) Principio de intangibilidad, con este principio se persigue el máximo de seguridad y



garantía a la entrega de salario de los trabajadores en forma completa, con un mínimo de descuentos. Por lo que se pretende con este principio, que el salario del trabajador no sea sujeto a descuentos o embargos que tiendan a reducir los ingresos familiares y a aumentar el empobrecimiento de cada uno de los trabajadores.

- e) Principio de autonomía, consiste en que el patrono con el trabajador establecen desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que percibirá el trabajador, el cual correrá a cargo del patrono. Sin embargo, el patrono tiene como límite de fijación del salario, el monto de salario mínimo estipulado en ley. Asimismo, se fijará la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago.
- f) Principio de justicia, en este principio se tiene presente, que en la relación laboral que se entable entre patrono y trabajador, el patrono no debe sujetarse sólo al salario mínimo, sino que éste puede establecer un salario mayor al señalado en ley, cuando considere una mejora según el tiempo, lugar y forma de realización del servicio.

En la legislación laboral guatemalteca, se consideran garantías mínimas e irrenunciables, porque el patrono debe respetarlas y cumplirlas; sin embargo, éstas pueden ser modificadas por el patrono cuando beneficien claramente al trabajador.

2.3 Salario mínimo

“Es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por obreros de aptitudes o



condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza a este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes.”¹⁹

“Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.”²⁰

El código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, en el Artículo 103 establece que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...”

A los salarios mínimos fijados debe sumarse la bonificación incentivo de conformidad con el decreto número 37-2001 del congreso de la república, que es de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales.

Ningún patrono puede pagar salarios por debajo del mínimo, pues de lo contrario puede

¹⁹ Smith y Arselva Álvaro, Ruiz Durán. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas.** Pág. 95

²⁰ Smith y Arselva Álvaro, Ruiz Durán. **Op. Cit.** Pág. 96

ser sujeto de una multa que será impuesta por los tribunales de trabajo y previsión social, la que debe oscilar entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas, según lo establece el código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república de guatemala, en el Artículo 272, literal c).

Podemos decir que el salario mínimo, no sólo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo, sino un producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él y para los que dependan económicamente de él.

2.3.1 Protección legal del salario

Éste se ha tratado de proteger mediante disposiciones legales, que privan al trabajador de aceptar cualquier otro salario inferior al fijado como mínimo y al patrono lo obligan a cumplir lo establecido en ley.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, las cuales dependerán de la persona o entidad; siendo las siguientes

- Frente al empleador, estas persiguen asegurar la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc.; asimismo destaca la fijación de los salarios mínimos, normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos. el código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, regula lo referente a este punto, en el Artículo 103 establece que es el salario mínimo

- Frente a acreedores del trabajador, en esta disposición, el legislador estableció límites de embargo máximo del salario, lo que se encuentra regulado en el Artículo 96 del código de trabajo, decreto 1441 del congreso de la república.
- Frente a acreedores del empleador, consiste en los pagos que corresponden a los trabajadores cuando cesan de trabajar, lo que representa una acreeduría para la empresa. La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo este cobro, la cual se encuentra regulada en los Artículos 101 y 426 del código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república.
- Frente al mismo trabajador, esta disposición protege al trabajador de sus mismas acciones, si éstas son cometidas por desconocimiento o irresponsabilidad. entre ellas, el código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república.

2.3.2 Igualdad de salario

El código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la República, en su Artículo 89, segundo párrafo, establece, "...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también igual es, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria..."

2.3.3 Inembargabilidad de salario

Salvo, lo establecido en la ley, el salario no podrá embargarse ni retenerse. Asimismo, esta protección de inembargabilidad se extiende hacia los implementos personales de trabajo del trabajador, pues se sabe que éstos son indispensables para el desarrollo de la labor.

2.3.4 Fijación periódica del salario

el código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, en su Artículo 103 establece, “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola...”

2.3.5 Procedimiento para la fijación del salario mínimo

El código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, en los Artículos del 105 al 115, su contenido regula el desarrollo del procedimiento que debe llevarse a cabo para la fijación del salario mínimo.

2.3.6 Aguinaldo

Esta prestación en Guatemala fue creada en 1965, durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdia, y tenía la intención de dotar de recursos económicos a los trabajadores para que celebraran las fiestas de fin de año. Nació como parte de un enfoque social compensatorio para los trabajadores, explica Luis Linares, ex ministro de trabajo y actual secretario ejecutivo de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales.

2.4 Base legal

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

El decreto 76-78 del congreso de la república, ley reguladora de la prestación del aguinaldo, en su Artículo 2, regula que, “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el ciento por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”

2.4.1 Jornadas de trabajo

Es el límite máximo que el trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del patrono.

Inicialmente la lucha por una jornada justa de trabajo, se llevó a cabo por trabajadores ingleses durante el proceso de la Revolución Industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se les obligaba a trabajar y a prestar sus servicios hasta dieciséis horas diarias, sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias, ni al descanso del séptimo día.

La jornada de trabajo se clasifica en ordinaria y extraordinaria. Ordinaria, es aquella que la ley señala el límite que el trabajador debe pasar bajo las órdenes del patrono. Extraordinaria, es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo órdenes del patrono adicional a la jornada ordinaria, ya sea en casos excepcionales o no.

La jornada ordinaria de trabajo, se subdivide en; a) Trabajo efectivo diurno: éste no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; b) Trabajo efectivo nocturno: éste no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana; c) Trabajo efectivo mixto: no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana.

Se considera jornada extraordinaria, todo trabajo realizado fuera de las jornadas ordinarias, ésta debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios recibidos por el trabajador. Todo trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan arriba para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento (50%) mas de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

El código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la República, en el Artículo 124 establece que; “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo...”

2.4.2 Día de descanso

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada cinco o seis días laborados, quedando los trabajadores obligados a no laborar el día que descansen, porque si lo llegaran a trabajar este deberá pagarse como tiempo extraordinario.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal h)

establece que “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis (6) días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

El código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república, en el Artículo 126 regula que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo...”

2.4.3 Vacaciones

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince (15) días hábiles. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya gozado por cesar en su trabajo, cualquiera que haya sido la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que fuere la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones al tiempo de servicio.

Para calcular el salario que el trabajador debe percibir por motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las vacaciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él en los últimos tres meses, si el beneficiado presta sus servicios a una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

Las vacaciones es un período de descanso remunerado que se le da al trabajador, sin que éste labore.

La organización internacional de trabajo señala que “Por vacaciones anuales retribuidas, se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración.”

Existen varios criterios al respecto

- a) Por el trabajo realizado, aquí prevalece la actividad económica que se realiza, pues así dependerá el tiempo de descanso vacacional a que el trabajador tiene derecho. Sin embargo, en la actualidad todo trabajador sin excepción alguna, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince (15) días hábiles.
- b) Antigüedad del trabajador, es considerado como un incentivo para el trabajador por el tiempo laborado, por lo que la empresa amplía el tiempo de vacaciones para un mejor descanso.

2.5 Base legal

El decreto 1441 del congreso de la república, código de trabajo, en su Artículo 130,

reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, supera a la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que su contenido uniforma el período de vacaciones, estipulando un período de quince (15) días para todo trabajador, así como le proporciona el derecho de reclamar el pago en efectivo de los últimos cinco años, cuando éstas son omitidas por el patrono.

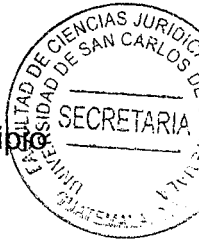
El Artículo 131 del código de trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República, regula que, “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

El Artículo 133 de la misma ley, señala que “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier otra persona durante el periodo de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio.”

En conclusión, el trabajador se ve desprotegido ante el patrono, siendo éste la parte económicamente fuerte en la relación laboral, mientras que el trabajador es la parte débil

económicamente frente al patrono, en tal sentido la protección frente a la ley es el principio de tutelaridad, que en la mayoría de casos es violado por el órgano jurisdiccional.



CAPÍTULO III



3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la administración pública de trabajo, que tiene a su cargo, el estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a materia laboral, que no sean de competencia de los tribunales y que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El ministerio de trabajo y previsión social, a través de la inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social vigentes. La inspección general de trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio de trabajo y previsión social.

El ministerio de trabajo y previsión social a través de la inspección general de trabajo, en entrevistas realizadas a inspectores de trabajo y supervisores de sección, han argumentado y aportado diferentes criterios, que la prescripción es un medio utilizado tanto por patronos como por trabajadores, lo que ayuda a que las partes en una relación laboral no pierdan un derecho proveniente de una relación laboral, pero al referirse al plazo en que prescribe el derecho que tiene todo trabajador a reclamar indemnización por tiempo servido a su patrono, este plazo de prescripción únicamente afecta al trabajador en virtud

de que la ley únicamente le da al trabajador treinta días hábiles para hacer valer el derecho a reclamar indemnización, y que al día treinta y uno ese derecho le ha prescrito, sin poder ya ejercer ninguna acción ante las autoridades competentes por haber prescrito ese derecho, a no ser que se inicie la acción ante una autoridad competente y el patrono no interpusiere la excepción de prescripción lo que se tendrá por interrumpida la acción, esto es difícil que se dé por que la mayoría de patronos cuentan con asesoría jurídica de abogados ante cualquier denuncia que se plantee en su contra.

Respondiendo al plazo de prescripción, las legislaciones, por lo general, han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo, en nuestro medio es de treinta días hábiles . Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo fijado en la ley, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del patrono, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción; determinar si el trabajador ejerció en tiempo su derecho o no. Esto es si presentó su reclamo al tribunal o a la inspección general de trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación de la relación laboral.

El ministerio de trabajo y previsión social es uno de los catorce ministerios que integran el organismo ejecutivo del gobierno guatemalteco, bajo la dirección del presidente de la República.

Su función es de importancia y consiste en velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y la constante superación de sus familias. También, su visión es primordial y consiste en ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable

encargado de la promoción de la cultura y del respeto de la legislación laboral, así como también de asegurar el bienestar de la sociedad.

Su misión es ser la institución del Estado guatemalteco que se encarga de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relacionados con el trabajo y previsión social, en beneficio de la sociedad.

De conformidad con los preceptos constitucionales que enmarcan la función del ministerio de trabajo y previsión social, es la institución del Estado de Guatemala que tiene que velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias.

Criterio del ministerio de trabajo y previsión social, a través de la inspección general del trabajo, en cuanto al plazo que establece el Artículo 260 del código de trabajo en lo que se refiere a reclamar indemnización por tiempo servido, consideran que es necesario ampliarlo en virtud que el plazo establecido en la ley laboral es extremadamente corto, consideran que un plazo de seis meses sería lo ideal para que todo trabajador pueda reclamar indemnización por tiempo servido.

Ya que a través de sus actividades diarias han podido darse cuenta que muchos de los trabajadores han perdido el derecho al reclamar indemnización por tiempo servido, por no hacer valer ese derecho en el tiempo que estipula la ley, por tal razón opinan que sería de suma importancia social ampliar el plazo para reclamar indemnización por tiempo servido. Y opinan que una de las formas de poder contribuir para que a los trabajadores no les

prescriba ese derecho derivado de una relación laboral, sería de suma importancia la divulgación por cualquiera de los medios de comunicación social, que en caso de despido su derecho a reclamar indemnización por tiempo servido prescribirá a los treinta días hábiles de haberse terminado la relación laboral y de no ejercerlos en ese tiempo tendrán por perdido el derecho a reclamar indemnización, y así también hacerles saber que la forma de interrumpir la prescripción podrá hacerse por demanda o gestión ante autoridad competente que puede ser ante el ministerio de trabajo y previsión social o bien ante los tribunales de trabajo.

Como lo indica el Artículo 266 del código de trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. al mencionar autoridad competente nos estamos refiriendo a la inspección general de trabajo y a los tribunales de justicia laboral.

Con respecto al principio propio del derecho laboral que es tutelar de los trabajadores por ser la parte más débil en una relación laboral, aquí parece ser que la institución de la prescripción viene a ser tutelar de la parte patronal por que el plazo de treinta días hábiles que señala el Artículo 260 del código de trabajo en cuanto a reclamar indemnización por tiempo servido, viene a favorecer más a los patronos y a perjudicar a los trabajadores por ser extremadamente corto el plazo en que prescribe el derecho del trabajador a reclamar indemnización por tiempo servido.

3.1 Derechos y obligaciones de la relación laboral

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones

que exceden el esquema simple de trabajo-salario. El fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia.

3.2 Legislación guatemalteca

Los Artículos 61 y 63 del código de trabajo, contienen una exposición de las respectivas obligaciones de los patronos y trabajadores.

El Artículo 61 del código de trabajo regula las obligaciones de los patronos, además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos.

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del ministerio de trabajo y previsión social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos.
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias;
 - Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada,

nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya rabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandado a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso,

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los

servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario,
- i) Deducir el salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el departamento administrativo de trabajo, demostrando al mismo tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las

autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda, en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trata la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesitan para sus usos domésticos y los de los animales que tengan;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos

3.3 Principio de tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirma que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?. Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensa la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestado todo un aparato normativo de incalculable 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 brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca 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. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una parte, tal el caso de un padre de cinco años 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 las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento

compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederán los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho 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 tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos laboral, esto da pábulo a las corrientes que propugnan la doctrina social de la iglesia católica.

3.4 Obligaciones del trabajador

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador se distinguen también obligaciones patrimoniales y éticas. La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar un servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, se encuentra el deber de lealtad identificación que se debe a quien proporciona. “En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como espíritu de empresa. Esta

obligación va más allá de laborar con eficiencia de cuidar los bienes del patrono y guardar los secretos industriales. Es una identificación entre dos personas aunque una de ellas sea persona jurídica y una convergencia de intereses que en mucho no en todo son y deben ser comunes".²¹

La literal e) del Artículo 63 del Código de Trabajo anteriormente citado, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, a indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas. Entre ellas, el Artículo 121 del código de trabajo, establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

La legislación guatemalteca no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; y el Artículo 24 del código de trabajo, determina que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este código y sus reglamentos y las

²¹ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho de trabajo**. Pág 32

demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas. Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, se aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización, de conformidad con los Artículos 78 y 82 del código de trabajo; pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar preaviso según el Artículo 83 y consiste en un término de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato. Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual salvo que éste último el patrono lo consienta.

O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo de preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que lo empleadores hagan uso de este derecho.

Si las faltas al contrato laboral tipifican acciones delictivas, la situación excede del ramo laboral para incursionar en lo penal. Un ejemplo de estas acciones que se convierten en delito podría ser el prescrito por el Artículo 223 del código penal; dicho artículo indica que será sancionado con prisión de seis meses a dos años o multa de cien a un mil quetzales la persona que, sin causa justa, revele o emplee en provecho propio o de un tercero un secreto del que se ha enterado por razón de un estado, oficio, empleo, profesión, o arte, sin perjuicio que con dicha acción pueda o no ocasionar perjuicio a alguien.

"Una de las obligaciones del empleador es la de proveer un ambiente higiénico y seguro a sus trabajadores. En muchos casos es el mismo trabajador quien no aplica las instrucciones de seguridad".²²

Es por ello que en muchas legislaciones entre las que se incluye la guatemalteca, se indica taxativamente que una de las obligaciones de los trabajadores es la de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, tal y como lo regula el Artículo 63, inciso h, del código de trabajo, sino en cualquier momento a solicitud del patrono de conformidad con el Artículo 63 inciso f, del código de trabajo.

3.5 Derechos del empleador

Este es, en realidad, un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquéllos casos especiales en que se limita esta libre elección como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

En Guatemala, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general, que la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto; a esto se le denomina

²² **Ibíd.** Pág. 89

escalafón ciego.

Por medio de la cláusula de exclusión por admisión sindical válida en varios países se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal. Estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador. Son, sin embargo, una tendencia que trata de implantarse en Guatemala, vía negociaciones colectivas, de hecho algunos pactos colectivos ya contienen el escalafón ciego.

"En la medida que se restrinja este derecho, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de personal"²³

El derecho de adquisición del producto del trabajo; deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo. Ese diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto del trabajo.

Se considera que el empleador se aprovecha desmedidamente del trabajo de su empleado, ya que el incremento en el precio de los productos que le impone labor del dependiente, es mucho más alto que lo que éste devenga como salario. Se considera pues que el trabajador está siendo en alguna medida defraudado. No considera esta posición el factor de riesgo que asume el empresario, ni las virtudes de materializar una

²³ **Ibíd.** Pág. 44



iniciativa.

Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo. El código de trabajo, en sus considerandos, hace una interesante alusión a los derechos justos del patrono, aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo.

En términos generales, la aplicación de este derecho no presenta complicaciones; sin embargo, en determinadas ocupaciones sí pueden ocurrir contratiempos y diferentes interpretaciones.

En conclusión, no se cumple con lo estipulado en el código de trabajo y ello no permite que el ministerio de trabajo y previsión social, y la Inspección general de trabajo promuevan y resuelvan acciones contra las faltas y leyes de trabajo y previsión social que no cumplan con la estabilidad laboral y con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Reformar la prescripción establecida en el Código de Trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala

“La prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el código o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las conciliaciones que determina el capítulo primero del título octavo del código de trabajo. Su objetivo primordial es mantener la seguridad jurídica en el ejercicio del derecho de acción, motivo por el cual el trabajador debe saber que para plantear demanda en juicio ordinario laboral ante un despido injustificado o indirecto, tiene 30 días a partir de la fecha de acaecido el hecho, a efecto de poder reclamar la indemnización respectiva. Y en cuanto a otras prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo, salarios no pagados, etc. tiene dos años. Esto es muy importante ya que si se deja transcurrir el tiempo prescribe el derecho para demandar”²⁴.

Las sanciones, toda vez que las faltas de trabajo y previsión social consisten en las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones taxativas que establece el código de trabajo o las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales se penan con multa, de manera que generalmente su naturaleza jurídica es de carácter pecuniario. Un ejemplo de esta institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Artículo 350 del código de trabajo en el sentido de que si un patrono

²⁴ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador. Pág. 147**

transgrede la obligación de permitir que sus trabajadores concurren a un tribunal a prestar declaración testimonial, se le sancionará con una multa de Q. 25.00 a Q 100.00 que impondrá el propio juez que conozca del asunto.

Las responsabilidades indicadas en el Artículo 273 del código de trabajo. Consisten en la consecuencia que trae para los empleados o funcionarios del ministerio de trabajo y previsión social, de los propios tribunales privados de trabajo o cualquier entidad relacionada con el trabajo, cuando en forma personal infringen, violan o inculpen las leyes de trabajo y previsión social o bien animen o toleren dichas violaciones. Dichas consecuencias consisten, en la destitución inmediata, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias respectivas o las responsabilidades penales y civiles que proceden en contra del infractor.

Se menciona que “La prescripción constituye una manifestación de la influencia que el tiempo tiene sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos. Éstos, a lo largo de aquél, nacen, se ejercitan y mueren. Aquí corresponde estudiar una de las causas que determinan de desaparición de aquellos: la prescripción extintiva”²⁵.

“La prescripción extintiva provoca la desaparición de un derecho real o de crédito o de una acción, y se basa en un dato puramente negativo como es no ejercicio de su derechos por el titular mismo”²⁶.

²⁵ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Pág. 782.

²⁶ **Ibíd.** Pág. 59

Puede definirse la prescripción extintiva como el modo de extinguirse los derechos y acciones por el mero hecho de no dar ellos adecuadas señales de vida durante el plazo fijado por la ley. Así se pone de relieve como justo con el transcurso del tiempo lo característico de la prescripción extintiva es inacción del titular del derecho durante toda la extensión de aquél; es lo que se ha denominado con acierto como el silencio de la relación jurídica.

La prescripción puede ser positiva o negativa. En el primer caso consiste en la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo; en el segundo, por lo contrario, en la pérdida de un derecho por el paso del tiempo.

Por naturaleza de la investigación es necesario analizar la prescripción negativa.

4.1 Prescripción negativa

“La prescripción negativa o liberatoria, es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y, no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos”²⁷.

Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones humanas. Si no se fijaran plazos temporales para el ejercicio de potenciales derechos, sin duda alguna existiría incertidumbre, expectativa y tensión permanente: en pocas palabras,

²⁷ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 177.

una pretensión latente en forma indefinida, situación contraria a los mismos fines que el derecho en general procura, como es el mantenimiento armónico de las relaciones entre las personas.

Presume la prescripción el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo declara la extinción de los mismos en aras de la fijeza jurídica.

Es por eso que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas, y, entre ellas, en lo laboral.

4.2 Derechos irrenunciables prescriptibles

Por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones: algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal. Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a las condiciones que las partes hayan pactado directamente, sino que por ley se incorpora una serie de estipulaciones adicionales, por lo general mínima, que quizá no son tratadas directamente por las partes. O sea que, en virtud de una especie de ósmosis legal, se genera automáticamente una serie de derechos y obligaciones más allá de los convenios directamente por las partes.

Es claro que el mayor beneficio de este sistema es el trabajador, quien adquiere, frente al patrono, una serie de derechos mínimos de plena aplicación, tales como vacaciones

anuales remuneradas, aguinaldo, séptimo días, indemnización, primas por antigüedad, previsión social, etc.

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

Esos derechos, son irrenunciables; pero son prescriptibles. El trabajador no los puede renunciar, pero sí los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente. Debe atenderse, sobre todo, el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta inadecuado que los reclamos del trabajo despedido se mantengan indefinidamente.

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

4.3 Plazos

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una educación práctica. Así se tiene que el derecho civil establece plazos que oscilan entre diez años (derechos reales (y hasta dos años (cobros de adeudos comerciales, honorarios, etc.). El derecho penal tiene sus propias regulaciones para establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, se fijan plazos cortos dentro de los cuales deben iniciarse las acciones relacionadas, sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones a aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un período impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. Debe el ordenamiento jurídico imponer, como lo hace plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones

4.4 Prescripción contra derechos del trabajador

"Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le impusieron dichas correcciones, respectivamente."

4.4.1 Por despido injustificado

Si un trabajador es despedido sin medir una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido vejado y por lo mismo tiene derecho a que el empleador lo indemnice (en otras legislaciones tiene en determinadas circunstancias derecho opcional a la reinstalación). La indemnización, el pago o no pago de la misma, depende pues de quien fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajador no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una

causa frívola o infundada, es de suponer que de inmediato reclamará su tiempo. Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización (quedan a salvo las empresas donde esté vigente la indemnización universal o el caso que motivó el despido es discutible).

En todo caso, la situación de despido, justo o no, debe aclararse en los días siguientes a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, en un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación. Por lo mismo, si el pago se le retrasa o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cual es su situación frente a su ex patrono y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer su derecho es por negligencia del mismo o por astucia del patrono al retenerlo para que se de la prescripción.

“Las legislaciones, por lo general, han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo, en el medio guatemalteco es de treinta días hábiles. En México, anteriormente era de una mes, pero extendió recientemente a dos meses”²⁸.

²⁸ **Ibíd.** Pág. 60

Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del patrono.

En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción: determinar si el trabajador compareció al tribunal o a la inspección de trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme al plazo aquí indicado, el trabajador reclamaría la indemnización; para reclamar los demás derechos se computa el plazo que a continuación se indica.

- Para reclamar prestaciones laborales irrenunciables, si perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, corresponde a un trabajador una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato, entre ellas se encuentre básicamente; vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios. La prescripción para reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del contrato, salvo las vacaciones a las que la modificación del código de trabajo (decreto 64-92) otorga un plazo de cinco años.
- Para darse por despedido; a diferencia del supuesto anterior, aquí ni ha habido una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo patrono y trabajador, pero supuestamente se han dado hechos que dan lugar a resumir que el patrono quiere que el trabajador se retire por decisión propia (esto es sin, pagarle la indemnización); es decir que el patrono no lo despide en forma directa, pero, para

forzar el retiro, emplea, subterfugios, acude a acciones tendiente a hostigar, cansar, denigrar, amedrentar, etc. al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despido indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de veinte días hábiles para retirarse de la empresa, alegando que fue despedido injustamente, pero ni en forma directa sino que en forma indirecta. Ellos no es en sí una renuncia sino una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto, y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización.

Como ejemplo de este tipo de acción se tiene, rebaja de sueldo, rebaja de categoría (de gerente a subgerente), cambio de condiciones de trabajo (cambio de horario o de lugar no previstos anteriormente), maltrato manifiesto y personalizado, etc.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de veinte días hábiles en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto, ya no lo puede hacer por ese mismo motivo. En caso se tratase de una rebaja de sueldo o de categoría, opera la prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, notificado, por lo mismo ya no lo puede alegar como causarle despido indirecto (salvo que en futuro se diere una nueva reducción).

4.5. Procedimiento

El código de trabajo estipula normas relativas a las actuaciones inmediatas derivadas de un despido directo pero omite regular, en este aspecto, lo relativo al despido indirecto.

El Artículo 78 del código de trabajo establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para empezar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba. Al empleador le toca pues demostrar que las motivaciones del despido si fueron justas.

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

4.6. Protesta contra sanciones disciplinarias

La facultad sancionadora del empleador comprende de amplio espectro, cabe aquí indicar que el trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles para reclamar contra cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes de ellas son: amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

4.7. Reinstalación

Esta situación se presenta en aquellas legislaciones que contemplan reinstalación forzosa para la empresa y alternativa para el trabajador, quien puede optar por la reinstalación o el pago de la indemnización. Existen, sin embargo casos (incompatibilidad de hecho para continua la relación), en que la autoridad competente debe determinar que no es factible la reinstalación.

“A su vez cuando se ordena la reinstalación el trabajador, debe regresar a sus labores en un plazo determinado (treinta días en México), bajo apercibimiento que de no hacerlo, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo”²⁹.

4.8. Retiro por incapacidad

“Es la circunstancia que al igual que el caso anterior, sólo se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad, le resulta una incapacidad para el trabajo que desempeña, cuenta desde ese momento con un plazo determinado (dos años en México) para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social”³⁰.

4.8.1 Beneficiarios

Por beneficiarios se entienden los dependientes (por lo general parientes) del trabajador fallecido, quienes por lo mismo deben ser los beneficiarios de las prestaciones del trabajador, así como de la prestación específica que se genera por motivo precisamente del fallecimiento y que viene a equivaler a una indemnización en base al tiempo que estuvo laborando.

La legislación guatemalteca no establece un plazo específico para el reclamo o solicitud

²⁹ Fernández Molina. **Op. Cit.** 182.

³⁰ **Ibíd.** Pág. 183

de los beneficios, por lo que debe sujetarse al plazo general de dos años.

4.8.2. Prestación contra el patrono

El principal derecho que el contrato de trabajo otorga al patrono, es de hacer suya la firmeza laboral del empleado, esto puede entenderse como el derecho a apropiarse del producto del trabajo, o que el trabajador efectivamente labore según lo convenido en tal contrato, conforme sus instrucciones y disciplina. Es de aquí donde derivan otros derechos y prescripciones

4.8.3. Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada

El empleador cuenta con un plazo de veinte días hábiles desde que se dio la causa del hecho, para despedir al trabajador. Vencido ese plazo, la invocación de la causa devendrá en extemporánea e inaplicable. Si por ejemplo, un trabajador faltó varios días sin justificación, o se ha presentado en estado de ebriedad, el patrono cuenta con el plazo de veinte días para despedirlo. De no hacerlo se entiende que ha consentido la falta y sigue contratando al trabajador quedando superada la situación. Por lo mismo no se puede invocar en el futuro tales causales como base de un despido.

4.8.4 Derecho para reclamar contra el abandono del trabajo

Es poco común que un empleado tome una acción de este tipo. Sin embargo, si el retiro o abandono del trabajador resulta onerosos para el desarrollo del trabajo, el empleador

cuenta con un plazo de treinta días para reclamar contra ese abandono. En algunos casos muy especialmente, que el trabajador concluya satisfactoriamente determinada fase de su trabajo, y si no, en todo caso, la fijación y pago de los daños y perjuicios que su acción ocasionó al empleador. Un reclamo que en la práctica difícilmente se podrá ejercer.

4.9 Protección constitucional

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula El trabajo es un derecho de a persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principales de institución del trabajo, pero si al trabajador, se le da un tiempo mínimo y limitado para demandar a su patrono, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, la prescripción debe fijar un plazo mayor para dar oportunidad al mismo de reclamar sus prestaciones laborales con respecto a la indemnización.

El Artículo 102 constitucional, establece; son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine

la ley;

- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ochos horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada

extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo.

- Quien por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derechos apercibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberá ser efectivas y no podrán el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menos del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores de que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior

a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les dará cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al pago y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.
- Los trabajadores menores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinado por la ley, en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero. Esta sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación

equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubre por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubre íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia; Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debido únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicio de un mes de salario del juicio que se ventila en una

instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante en el trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

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 justificación privada. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

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 protegerán 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 renunciaciones, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El código de trabajo es inflexible en lo relacionado a la prescripción, y al vencer el plazo de reclamación del trabajador, se está ante la prescripción por medio de la cual el trabajador pierde las prestaciones que en derecho le corresponden después de haber laborado durante muchos años al servicio del empleador.

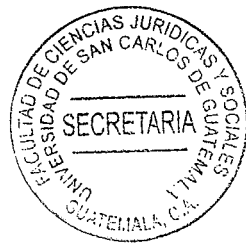
En conclusión, la prescripción es un medio de defensa que utiliza el empleador para evadir el pago de las prestaciones laborales, ya que al retardar el pago de éstas, al trabajador, busca la prescripción de las mismas, perjudicando al trabajador y a su familia, quienes sobreviven del salario que devenga el mismo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que, en Guatemala existe reformar la prescripción establecida en el código de trabajo para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en Guatemala, se puede decir que esto no se cumple, en primer lugar debido a lamentable corrupción que opera en todas las instituciones del Estado, pues la prescripción laboral es una institución de orden público, que consiste en un medio de librar al patrono de una obligación impuesta por la legislación de trabajo a consecuencia del transcurso del tiempo.

El problema se presenta en el momento en que una de las obligaciones del Estado es la de proporcionar el bien común de sus habitantes en todos los aspectos: seguridad, educación, empleo, etc. y que en realidad no se cumple. Por lo tanto, es cada vez más común que ante la falta de cumplimiento de leyes, los trabajadores se vean afectados.

Por ello, la prescripción es un medio que utiliza el empleador para evadir el pago de las prestaciones laborales, perjudicando al trabajador y a su familia, quienes sobreviven del salario que devenga. En virtud de lo cual, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear programas que favorezcan al trabajador acerca del estudio de los fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral guatemalteco como prioridad ya que permite que los trabajadores del país eviten la prescripción de sus derechos, así como también, les permite el conocimiento de las características y particularidades de la misma legislación vigente.





BIBLIOGRAFÍA

- ATILIO CORNEJO, Américo, **Derecho registral**, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1994.
- BOGRÁN, María Teresa. **Derecho registral de Centroamérica y Panamá**. Costa Rica, Escuela Judicial de Costa Rica, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo II, Argentina, 12a Edición, Editorial Heliasta S.R.L., 1,979
- CARRAL Y DE TERESA, Luis, **Derecho notarial y derecho registral**, México, Editorial Porrúa, S.A., 1983, séptima edición
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario, **Derecho administrativo: Teoría general y procesal**, Guatemala, Editorial Impresiones Gráficas, 2012
- Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina, Editorial Heliasta, 2004, trigésima edición
- Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Volumen VII, Argentina, Editorial Heliasta, 2001, vigésima quinta edición.
- Diccionario jurídico**, Argentina, Valletta Ediciones S.R.L., 2004, tercera edición
- FIGUEROA PERDOMO, Claudia Lavinia y Daniel Ualdo Ramírez Gaitán, **Derecho registral I**, Guatemala, Editorial MR libros, 2011, segunda edición.
- GATTARI, Carlos Nicolás. **Manual de derecho notarial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1998.
- GIMÉNEZ-ARNAU, Enrique, **Introducción al derecho notarial**, Volumen XIII, España, Editorial Revista de Derecho Privado, 1944.

GONZÁLES, Carlos Emérito. **Derecho notarial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1971.



GRACIAS GONZÁLEZ, José Antonio, **Derecho notarial guatemalteco: introducción y fundamentos**, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, tercera edición. 2011.

MORA VARGAS, Herman, **Manual de derecho notarial**, San José, Costa Rica, Primera Edición, Investigaciones Jurídicas S.A., 1999.

MUÑOZ, Nery Roberto, **Introducción al estudio del derecho notarial**, No. 1, Guatemala, Décima primera edición, 2006.

MUÑOZ, Nery Roberto. **El instrumento público y el documento notarial**. 9ª ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Infoconsult Editores. 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina, Editorial Claridad S.A., 1984.

PELOSI, Carlos A. **El documento notarial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1987.

SALAS, Oscar A. **Derecho notarial de Centro América y Panamá**, Costa Rica, Editorial Costa Rica, 1973.

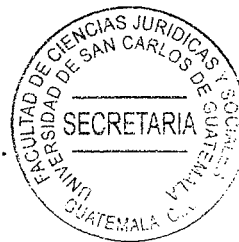
Legislación:

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

Código Civil, Decreto Ley 106. 1963.

Código de Ética Profesional, Decreto 62-91 del Congreso de la República de Guatemala. 1991.

Código de Notariado, Decreto 314 por el Congreso de la República de Guatemala. 1946.



Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1973.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107. 1963.

Ley Contra la Corrupción, Decreto 31-2012 del Congreso de la República de Guatemala. 2012.

Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Decreto 72-2001 por el Congreso de la República de Guatemala. 2001.

Ley de Extinción de Dominio, "Decreto 55-2010 por el Congreso de la República de Guatemala. 2010.

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