

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9
DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES
DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

MARTA AIDA NAVARRO DUARTE

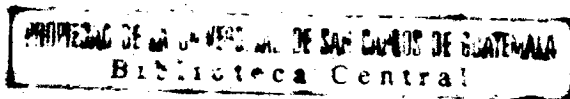
Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Titulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero 1994



Dh
04
T(2955)

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizabal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO (En funciones)	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
EXAMINADOR	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
EXAMINADOR	Lic. José Francisco de Mata Vela
EXAMINADOR	Lic. César Augusto Martínez Alarcón
SECRETARIO	Lic. Leonel Ponciano León

NOTA: *"Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).*

Guatemala. 24 de octubre de 1993.

Señor
Abogado JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Presente.

4277-9

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

10 NOV 1993

RECIBIDO
Borja
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento a su resolución de fecha 19 de abril del presente año, he servido como Asesor del trabajo de tesis denominado INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO, presentado por la Bachiller MARTA AIDA NAVARRO DUARTE.


El tema tratado por la sustentante es de suyo muy interesante, toda vez que aborda una materia que ha sido objeto de mucha crítica y controversia en nuestro País, especialmente, en virtud de la derogatoria que fue objeto la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

La autora con bastante conocimiento de la situación jurídica y social provocada por dicha derogatoria, hace un análisis crítico bastante fundamentado en la doctrina y en los Convenios Internacionales de Trabajo atinentes al caso; concluyendo que la derogatoria es inconstitucional por desvirtuar disposiciones legales de jerarquía constitucional protectoras del salario y disminuir garantías mínimas tutelares del trabajador.

Estimo que el trabajo presentado satisface con amplitud los requisitos requeridos para esta clase de trabajos, por lo que opino que el mismo puede discutirse en examen público de tesis previo a conferirse los títulos profesionales de Abogado y Notario y el título académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, salvo mejor opinión del Señor Revisor.

Sin otro sobre el particular, me suscribo como,

Atento y Seguro Servidor,


LIC. RICARDO AMADOR PÉREZ DÍAZ
Asesor de Tesis




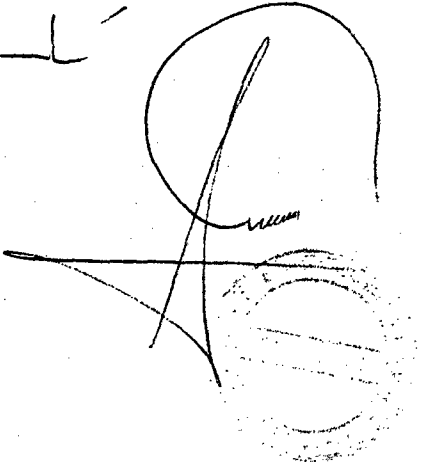
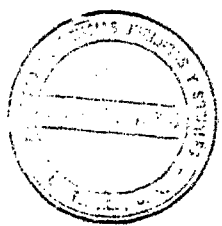
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle 13 de Septiembre, Edif. 12
Guatemala, Guatemala

de

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre doce, de mil novecientos noventitres.

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachí
ller MARTA-AIDA NAVARRO DUARTE y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. -----

[Handwritten signature]



Guatemala, 25 de noviembre de 1993

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

Señor Licenciado:
Juan Francisco Flores Juárez.
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.

11-94
10 ENERO 1994
RECIBIDO
Hora: 1:00 P.M.
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de hacer de su conocimiento, que en virtud de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller MARTA AIDA NAVARRO DUARTE, el cual se titula INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.

El trabajo tiene carácter monográfico y constituye una crítica magistral, de los controvertidos actos del Congreso de la República que derogó la Ley de Compensación Económica por tiempo de servicio, a la vez que creó, en aparente sustitución, la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Como acertadamente lo expone la autora, los actos ya mencionados, del Congreso de la República, constituyen una gravísima violación a Tratados Internacionales vigentes para Guatemala, así como para la Constitución Política de la República y la Ley Ordinaria correspondiente; pues jurídicamente hablando, no es procedente las tantas veces mencionada derogatoria de la ley de Compensación Económica por tiempo de servicio, ni mucho menos el cercenamiento del salario, que se hace a través del Decreto 42-92 del Congreso de la República, en sus artículos correspondientes. Los efectos desastrosos de los artículos 6 y 9 del Decreto ya mencionado se van a ir sintiendo conforme pasa el tiempo, desgraciadamente en perjuicio de los trabajadores del país.

Por lo demás, el trabajo llena los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios, en los reglamentos respectivos, la autora utilizó la bibliografía recomendable para este tipo de trabajos, la cual cita en el desarrollo del mismo, utiliza técnicas adecuadas, arribando a conclusiones congruentes con el informe, por lo que OPINO: Que sí puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales que corresponden.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

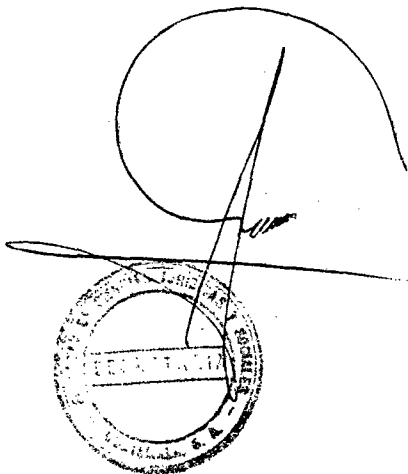


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

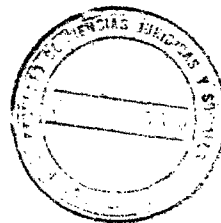
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, enero once, de mil novecientos noventicuatro.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller MARTA AIDA
NAVARRO DUARTE intitulado "INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS AR-
TICULOS 6 y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJA-
DORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO". Artículo 22 del Regla-
mento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis.



Handwritten signature



ACTO QUE DEDICO

A DIOS.

A MIS PADRES:

VICTOR MANUEL NAVARRO FUENTES
MARIA DUARTE MELGAR DE NAVARRO

A MIS HERMANOS:

NERY, FREDY, CESAR Y VICTOR

MUY ESPECIALMENTE A:

ADOLFO MUNGUIA, LIC. ROBERTO
CRUZ, GUILLERMO MALDONADO,
LUCRECIA VASQUEZ Y LIC. OSCAR
NAJARRO PONCE

A:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES

INDICE

INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I

- | | | |
|-----|---|---|
| 1. | COMPOSICION DEL SISTEMA NORMATIVO | 1 |
| 1.1 | <i>Estructura Vertical y Horizontal del Orden Juridico</i> | 1 |
| 1.2 | <i>Jerarquía Normativa del Sistema Juridico Guatemalteco</i> | 3 |
| 1.3 | <i>Jerarquía en el Orden Normativo Jus-Laboral</i> | 4 |
| 1.4 | <i>Función de los Principios del Derecho del trabajo en la Formación e Interpretación de la Legislación Laboral</i> | 6 |

CAPITULO II

- | | | |
|-----|---|----|
| 2. | LA LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO COMO ANTECEDENTE DEL DECRETO 42-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA. | 10 |
| 2.1 | <i>Antecedente Juridico y Politico de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio, como Alternativa de los Trabajadores Frente a la Indemnización Universal.</i> | 10 |

2.2	<i>Naturaleza de la Compensación Económica Contendida en el Decreto 57-90 del Congreso de la República.</i>	17
-----	---	----

CAPITULO III

3.	ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.	21
3.1	<i>Las Bonificaciones como Elemento de una Política Laboral que Atenta Contra los Derechos de los Trabajadores.</i>	21
3.2	<i>La Creación de la Bonificación Anual en Sustitución de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio.</i>	23
3.2.1	Conforme a la Constitución Política de la República	23
3.2.2	De acuerdo a los Convenios internacionales ratificados por Guatemala.	27
3.3	<i>La Inconstitucionalidad de los Artículos 6 y 9 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.</i>	29
	CONCLUSIONES	54
	BIBLIOGRAFIA	60

INTRODUCCION

Coincidimos con el constitucionalista español Pedro de Vega Garcia, en las afirmaciones que hace frente a la crisis de la jurisdicción constitucional, particularmente en su advertencia sobre el peligro de una falsificación de los instrumentos de defensa comprendidos en la misma Carta Magna: "Cuando las constituciones, lejos de actualizar un sistema de valores, se convierten en meros instrumentos de falsificación de la realidad política, dejan por tanto, sin justificación posible la defensa dentro de ellas de ningún sistema de justicia constitucional ...".

Viene a nuestra memoria aquel aforismo, por cuanto que la sociedad guatemalteca se ha visto constantemente confrontada durante muchos años, por razones de diversa índole, entre las que destacan la desigual distribución de la riqueza, el abuso de poder, la injusticia e impunidad con que se administra el régimen de legalidad.

Y, cuando nos propusimos investigar la inconstitucionalidad de los artículos 6 y 9 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público -contenida en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República- aún no se había dictado la sentencia que habría de sentar uno de los precedentes más vergonzosos para la justicia constitucional guatemalteca, en contra de la clase trabajadora, por parte de la Corte de Constitucionalidad. No obstante, por el propósito de nuestro trabajo, que reviste de un carácter técnico y científico, el fallo de dicha Corte poco incide en los resultados del mismo.

En efecto, desde un principio partimos del hecho que, de acuerdo con la Constitución de la República, los derechos de los trabajadores son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley; pero que dichas disposiciones no pueden ser disminuidas, tergiversadas ni limitadas. De manera que el Decreto 42-92 referido, adolece de vicio parcial de inconstitucionalidad, porque mediante sus preceptos 6 y 9: a) Se desnaturaliza la institución del salario, en perjuicio de los intereses de los trabajadores y contraviniendo una convención

está llamado únicamente para ser superado y no disminuido, mucho menos derogado.

En el Capítulo tercero se desarrolla la parte medular del trabajo, exponiendo el porqué de la inconstitucionalidad de los artículos 6 y 9 Decreto 42-92 del Congreso de la República, poniendo de manifiesto las diferencias sustanciales entre dicho decreto y la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, y se destaca que no existe punto de comparación entre una prestación y la otra. De donde resulta que el Congreso de la República al legislar el llamado "Bono 14" y sustituir con éste a la Compensación Económica en referencia, violó varios mandatos constitucionales. Asimismo, este capítulo trata en forma sucinta de la denuncia que, con motivo de haberse declarado sin lugar la acción de inconstitucionalidad entablada por los trabajadores, fue planteada ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la O.E.A., haciendo ver que aún no está dicha la última palabra sobre este litigio que con tanto ahinco ha sido asumido por el Movimiento Sindical guatemalteco.

Anexo a este trabajo el lector encontrará el fallo emitido por la Corte de Constitucionalidad, relacionado con la acción entablada por los trabajadores en contra de la derogatoria del Decreto 57-90 del Congreso de la República; los votos disidentes dentro de dicho fallo, emitidos con impecable apego a derecho y suma honestidad por parte de los Honorables Magistrados Rodolfo Rohrmoser Valdeavellano y Jorge Mario García Laguardia; así como el escrito de denuncia planteado por los trabajadores ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la O.E.A.

CAPITULO I

1. COMPOSICION DEL SISTEMA NORMATIVO

1.1 *Estructura Vertical y Horizontal del Orden Juridico.*

Todo sistema juridico está integrado invariablemente por normas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico, entre los cuales existen relaciones de coordinación, pero no de subordinación o supremacía jerárquica. La disposición contenida en el artículo 326 del Código de Trabajo vigente, que admite la aplicación supletoria tanto del Código Procesal Civil y Mercantil como de la Ley del Organismo Judicial, en determinadas circunstancias que el mismo artículo prevé, ilustra de manera clara como operan en la práctica, en la aplicación del Derecho a casos concretos, esas relaciones de coordinación entre normas de igual origen formal a que nos referimos.

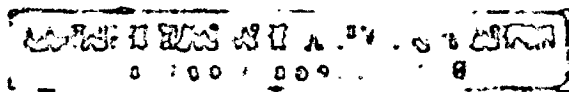
Pero aparte de las relaciones existentes entre normas colocadas en un mismo nivel de jerarquía, el sistema juridico está también compuesto por preceptos legales ubicados dentro de una estructura jerárquica vertical, que tanto en su proceso de creación como de aplicación, se desarrollan tomando como punto de partida la norma constitucional, pasando por las leyes ordinarias, reglamentos, hasta llegar a las sentencias judiciales y a los negocios jurídicos. Esta concepción piramidal del orden juridico fue creada por el profesor Adolfo Merkl, discipulo de Kelsen, bautizada como Teoría Unitaria del ordenamiento Juridico e incorporada a la construcción doctrinal de este último.¹

La tesis de la Unidad del Orden Juridico se explica según las palabras de Recaséns Siches en los términos que siguen... "todo este conjunto de elementos (Constitución,

¹ Recaséns Siches, Luis. *Estudio Preliminar sobre la Teoría Pura del Derecho y el Estado de Hans Kelsen*. Segunda Edición. Editorial Nacional. Mexico. Págs. 58 y 59.

Leyes, Reglamentos, disposiciones, sentencias, resoluciones, contratos, etc.) no se da como un mero agregado inorgánico y desordenado, en forma de casual yuxtaposición sino que forma un todo unitario y conexo, cuyas partes guardan entre sí estrictas relaciones de coordinación y dependencia. ¿Cuál es, pues, el principio que coliga en forma de sistema todas estas normas jurídicas, de forma y origen dispar? Según la teoría Merkl-Kelsen, el fundamento de la unidad de un orden jurídico consiste en la posibilidad de referir los preceptos vigentes a un único centro jurídico a saber; a la norma fundamental o Constitucional. Si observamos el modo como se producen unas normas jurídicas, nos daremos cuenta de que la creación de las mismas está regulada por otras normas jurídicas. Así, por ejemplo, el establecimiento de leyes ordinarias está regulado por la Constitución; el modo y forma de emitirse los reglamentos se halla pautado en ciertas leyes; los fallos judiciales están condicionados por preceptos jurídicos (legales y reglamentarios), tanto de indole sustantivo, como de carácter adjetivo etc. Así pues, el principio de conexión interna de un ordenamiento jurídico es una relación dinámica, esto es, un vínculo de producción o elaboración. Así, por ejemplo, si preguntamos sobre el fundamento de validez de una sentencia lo encontramos en una ley determinada. Esta ley es válida (es decir, es una norma obligatoria), porque fue establecida de acuerdo con el precepto constitucional, que determina el órgano y competencia de la función legislativa.¹²

De manera pues, que la validez de todo ordenamiento jurídico se fundamenta, en última instancia, en la Constitución Política de la República, que al ocupar la cúspide de la pirámide representa el nivel más alto del sistema jurídico, o como bien anota Sánchez Agesta, citado por García Laguardia: "La estructura jerárquica del orden jurídico de un Estado puede expresarse toscamente en los siguientes términos: supuesta la existencia de la norma fundamental, la Constitución representa el nivel



más alto dentro del Derecho Nacional." ³

1.2 Jerarquía Normativa del Sistema Jurídico Guatemalteco.

La tradicional clasificación jerárquica del sistema jurídico, que hemos venido comentando en el apartado que precede ha sido constante en nuestro ordenamiento legal. Así, el artículo 119 de la Constitución Política de la República de 1945, en su inciso primero estableció textualmente:... "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución". En similares términos la Constitución decretada el 2 de febrero de 1956 en su artículo 151 dispuso: ... "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución". La Constitución de 1965 por su parte, prescribió en el artículo 172:... "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure."

Como puede verse la jerarquía del sistema de normas de corte clásico ha sido recogido invariablemente por nuestro ordenamiento constitucional. Desde luego que dicha jerarquía parte del principio de la Primacía de la Constitución sobre el resto de ordenamiento legal, lo que implica que las leyes o actos que contradigan el texto o que se hubieren dictado en contravención de sus mandatos son nulos de pleno derecho.

El principio enunciado está plasmado con claridad meridiana en tres artículos de la Constitución vigente: artículo 44 último párrafo: Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza". Artículo 175 primer párrafo: "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las

García Laguarda, Jorge Mario. La Defensa de la Constitución. Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tercera Impresión. Pag. 1.

leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure".
Artículo 204: "Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligatoriamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado."

Respecto de la supremacía constitucional contenida en los artículos anteriormente citados, cabría hacer una disgregación. El artículo 46 de la Constitución vigente establece el principio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenios suscritos y ratificados por Guatemala, sobre EL DERECHO INTERNO, expresión que ha dado lugar a la adopción de dos criterios en cierta medida contrapuestos: El primero, según el cual la frase Derecho Interno incluye a la propia Constitución, subordinada al Derecho Internacional en materia de derechos humanos.

El segundo, que partiendo de un análisis contextual de la misma Constitución, particularmente de sus artículos 272 inciso e), 171 inciso i) 183 inciso k) y el propio artículo 175 ya citado, relativo a la jerarquía constitucional, arriba a la interpretación de que no obstante la preeminencia de los tratados y convenios en materia de derechos humanos sobre la ley ordinaria y el resto del derecho interno, continúan situándose bajo la Constitución.

1.3 Jerarquía en el Orden Normativo Jus-laboral.

Resumiendo lo dicho en los apartados precedentes, podemos formular una conclusión categórica, y es que entre normas de distinto rango jerárquico habría que estimar aplicable la de carácter superior, y entre las de rango jerárquico igual habría que hacer prevalecer la más recientemente promulgada. Destacamos la anterior conclusión porque la misma deja de tener validez absoluta en el campo del Derecho del Trabajo. Américo Plá Rodríguez, nos explica que en virtud de la naturaleza especialísima del Derecho del Trabajo y en observancia del principio tutelar o protector, cuando existen dos o más normas aplicables a una misma situación

jurídica, debe prevalecer aquella que sea más favorable al trabajador, aunque no sea la que corresponda a un orden jerárquico predeterminado. "La aplicación de este principio provoca una especie de fractura lógica en el problema de la jerarquía de las fuentes que alteran el orden resultante del modelo, en el cual las fuentes se armonizan en razón de la importancia del órgano de que provienen".⁴

Para ilustrar el criterio anterior, que deriva del carácter tutelar del Derecho Laboral, Plá cita las palabras del autor brasileño Amauri Mascaró Nacimiento, que sobre el tema dice: "Al contrario del Derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas de la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tendrá en el vértice no la Constitución ni la Ley Federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."

En la misma línea Mario de la Cueva apunta: "La Ley es el punto de partida, es el mínimo que no podrá disminuirse, más no representa el Derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de la que les corresponde en el Derecho Civil; no es el caso de completar lagunas, sino el de crear el Derecho que ha de practicarse. Dentro de este criterio podría decirse que las fuentes formales del Derecho del Trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc. derogan a la ley no dentro del concepto usual de derogación sino en el sentido de que la hacen inoperante. En presencia de varias normas provenientes de distintas fuentes formales, debe de aplicarse la que más favorece a los trabajadores".⁵

⁴ Plá Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1978. Pag. 74.

⁵ Citado por Plá Rodríguez, Américo. *Ob. Cit.* Pag. 54.

Desde luego que la alteración que sufre el orden jerárquico normativo laboral como consecuencia del carácter tutelar que lo inspira, sólo se justifica cuando las normas subordinadas de acuerdo a los criterios clásicos de jerarquía, establecen niveles de protección superiores a los consagrados por la Constitución en beneficio del trabajador, y no a la inversa. En este último supuesto, conserva su plena vigencia la tradicional clasificación jerárquica y permanece incólume la posibilidad de demandar la inconstitucionalidad de la norma legal, reglamentaria o contractual que lesione derechos del trabajador, conforme lo preceptuado en la Carta Magna.

1.4 Función de los Principios del Derecho del Trabajo en la Formación e Interpretación de la Legislación Laboral.

Consideramos oportuno incluir el análisis de los principios que fundamentan al Derecho del Trabajo dentro de este capítulo, pues estimamos que en similar medida como la Constitución determina en razón de su jerarquía, la formación del resto del ordenamiento jurídico vigente, así los principios son las líneas directrices dentro de las cuales deben, el Legislador -en el proceso de creación del Derecho Laboral- y el Juez, -al aplicar la norma a situaciones concretas-, enmarcar sus respectivas actuaciones. Resulta ser universalmente aceptado el principio por el cual ninguna ley puede contravenir el texto constitucional. De la misma forma, es inaceptable la formulación legislativa de un Derecho Laboral que se aparta de los principios que lo informan o, lo que es peor aún, que se dicte en abierta contradicción con ellos. ¿Y qué decir del Juzgador que al aplicar e interpretar la ley hace abstracción de la especial naturaleza de las relaciones laborales, que manda la protección del sujeto débil de las mismas?

Respecto de la importancia de los principios jurídicos propios del Derecho laboral, Plá Rodríguez anota: "Consideramos importante el tema no sólo por la función fundamental que siempre los principios juegan en toda una disciplina, sino porque

de su permanente evolución y surgimiento reciente el Derecho Laboral, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Por otra parte, su carácter fragmentario y su tendencia a lo concreto, conducen a la proliferación de normas en continuo trance de modificación y perfeccionamiento. Por eso, se dice que el Derecho del Trabajo, es un derecho en constante formación. Se explica, entonces, que lo que Cretella Junior llama la principiología, adquiere mayor significación porque constituye como la armazón fundamental de la disciplina, que se mantiene firme, sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de las normas."⁶

Más adelante el mismo autor refiriéndose al conjunto de los principios que informan al Derecho del Trabajo, sostiene que estos cumplen una triple misión:

- "a) Informadora: Inspiran al Legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico. -
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley. Son medios de integrar el Derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del Juez o del intérprete."⁷

Las funciones anteriormente descritas tienen pleno acomodo en nuestra legislación vigente. Así la función inspiradora o informadora que se asigna a los principios en relación a las normas que se legislan, se encuentra contenida en la declaración del artículo 101 de la Constitución Política de la República, que en su parte conducente a la letra dice: "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". La función integradora mencionada, la recoge el artículo 15 del Código de Trabajo, que textualmente regula: "Los casos no previstos por este Código,

⁶ *Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pag. 3.*

⁷ *Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pag. 11.*

por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, EN PRIMER TERMINO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común". En lo concerniente a la función interpretadora, ésta aparece regulada en el artículo 106 de la Constitución, que en su última fracción literalmente preceptúa: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, SE INTERPRETARAN EN EL SENTIDO MAS FAVORABLE PARA LOS TRABAJADORES". (El resaltado es nuestro.)

La descripción de las funciones anteriores y su acoplamiento a nuestro ordenamiento jurídico, nos hace arribar a una primera pero muy importante conclusión: que los principios del Derecho del Trabajo juegan un papel tan relevante dentro de la estructura normativa, porque le sirven de cimiento, entendido ello que resultan ser mucho más generales que las propias normas jurídicas, a las cuales en el concepto de Plá Rodríguez no sólo inspiran, sino contribuyen a entenderlas y hasta suplirlas. De la misma manera, nos permite ensayar una definición sobre lo que debe entenderse por principios del Derecho Laboral, en los términos siguientes: Son las ideas fundamentales de todo el andamiaje jurídico laboral, pues sirven para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

De acuerdo con lo que nuestro propio ordenamiento jurídico prescribe, cabría enumerar los principios del Derecho Laboral de la siguiente manera:

- a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.
- b) Es un mínimo de garantías sociales.
- c) Es un derecho necesario e imperativo.
- d) Es un derecho realista. objetivo e irrenunciable.

- e) Es una rama del Derecho Público.
- f) Es un derecho hondamente democrático.

Respecto de la enumeración propuesta cabe notar que en el Código de Trabajo, el Principio Tutelar, el que plasma la irrenunciabilidad y el imperativo, que es una consecuencia lógica de la naturaleza mínima de las normas de trabajo, han sido elevados a la categoría de preceptos constitucionales, como aparece normado en los artículos 102, 103, 106 de la Constitución Política.

CAPITULO II

2. LA LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO COMO ANTECEDENTE DEL DECRETO 42-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

2.1 *Antecedente Jurídico y Político de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio, como Alternativa de los Trabajadores Frente a la Indemnización Universal.*

Los grupos que detentan el poder en este país sobresalen en el contexto latinoamericano por su acentuado conservadurismo en materia social. Luego de transcurrido casi medio siglo de la promulgación sistematizada de la legislación laboral, sus instituciones son incumplidas a diario por empleadores y sus representantes en los centros de trabajo, situación que se ha exacerbado en los últimos años, cuando, con el pretexto de impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico "nacional" se ha insistido en el cercenamiento o eliminación de importantes conquistas laborales, entre las que destaca la supresión de la estabilidad en el trabajo, el debilitamiento de los sindicatos y la consiguiente desaparición de la negociación colectiva, impulsando como contra-partida el solidarismo de signo patronal y sus mecanismos de negociación individual.

Es de sobra conocida la singular aversión del sector patronal a la figura de la indemnización por despido, cuya vigencia se retrotrae a la promulgación de la Constitución que surgió a la vida jurídica en 1945, fruto de las jornadas que culminaron con la revolución de 1944. En nuestro particular criterio esa marcada predisposición a la que hemos aludido tiene su fundamento en dos hechos significativos: Primero, el carácter de las relaciones laborales hasta la mitad del presente siglo: semi-feudales, semi-esclavistas; matizadas en todo caso por la humillante degradación de la persona del trabajador, a quien lejos de reconocerle

derechos de indole alguna, se le sujetaba a la más deplorable explotación ultrajando su dignidad como ser humano. El trabajador era un simple objeto, no sujeto de la relación de trabajo: ésta última calidad la ostentaba sólo el empleador. La Constitución de 1945 y posteriormente el Código de Trabajo preludian un cambio sustancial en las relaciones de trabajo, pues al crearse y desarrollarse el instituto indemnizatorio, se vino a limitar de manera significativa la sujeción absoluta del trabajador a los designios empresariales, se humanizó la relación de trabajo, pues la ley puso en manos del asalariado el derecho de demandar el pago de las prestaciones laborales equivalentes a un resarcimiento pecuniario, cuando su dignidad humana fuera objeto de atropellos o bien, cuando el empleador haciendo uso de su habitual prepotencia le despidiera en forma arbitraria. La suma percibida en este concepto vino a constituir un paliativo económico para afrontar la cesantia y sirvió para redimir moralmente al trabajador.

En segundo término, explicamos esa animadversión patronal en razón directa con la interpretación y aplicación unánime de las autoridades administrativas y judiciales de la época, en el sentido de computar la prestación para efectos de su pago tomando como base el inicio de la relación de trabajo, aunque ésta resultara anterior a la promulgación de la Constitución y de la referida indemnización. Vanos resultaron los reclamos patronales aduciendo una aplicación retroactiva de la ley, que de acuerdo a la doctrina y a los criterios procesales nunca se configuró. La eliminación de la jurídica indemnización con causa legítima o al menos su distorsión se convirtió en objetivo permanente y prioritario de la clase patronal.

La contrarrevolución de 1954, abanderada de la injusticia social, brinda el marco político adecuado para efectuar reformas regresivas en materia social, como la iniciativa patronal de crear en sustitución de la indemnización un banco de prestaciones laborales con programas de capitalización y de préstamos para la construcción de viviendas, que no prosperó, ante lo cual se propuso alternativamente la posibilidad de reemplazarla en el futuro por otra clase de prestaciones. Así, la

Constitución de 1956 estableció en su artículo 113 numeral 7 que la indemnización por despido injustificado o indirecto se mantendría vigente en tanto no se establecieran otros sistemas o compensaciones capaces de ofrecer iguales o mejores garantías al trabajador o que representaran una mejor protección social. La idea que en el fondo inspiró al legislador constituyente, no fue desde luego la protección de los intereses de los trabajadores. Antes bien se pensó en crear los mecanismos para lograr que una conquista social de especial significado como la indemnización fuera transformada en un instrumento de desestabilización laboral, en perjuicio del sector asalariado.

En el fondo se perseguía abonar el terreno para desnaturalizar por la vía de la legislación ordinaria el instituto indemnizatorio, como efectivamente aconteció cuando se propuso la universalización de su pago, en todos los casos de terminación del contrato de trabajo, extremo que comentaremos adelante. Esta tendencia de malograr los derechos mínimos de los trabajadores, que refleja la continuidad y persistencia de los idearios contrarrevolucionarios hasta nuestros días, se expresa en la inserción de la misma disposición que prevee la posibilidad de sustituir la cláusula indemnizatoria por otros sistemas "más favorables" para el trabajador, en los artículos 114 inciso 11) y 102 literal o) de las Constituciones de 1965 y de 1985 respectivamente, no obstante el manipuleo periódico que los sectores de poder económico han realizado de dicho precepto.

La Constitución Política de la República actualmente en vigor, en su artículo 102 sobre los derechos mínimos que en materia laboral asisten a los trabajadores prescribe en la literal o) del referido artículo la "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". La última parte citada reproduce, como puede verse, la norma que instituyó el legislador que redactó la Constitución de 1956. En principio estamos plenamente de acuerdo que las

garantías y derechos de indole laboral deben ser objeto de superación o mejoramiento en beneficio de los trabajadores, de conformidad con la naturaleza eminentemente dinámica y tutelar del Derecho del Trabajo.

A nuestro juicio la idea del legislador constituyente al referirse a OTRO SISTEMA más conveniente que otorgue mejores prestaciones al trabajador, debe entenderse, por ser la única viable, en el sentido que la indemnización por motivos imputables al empleador pudiese ser mejorada por un sistema de cómputo que beneficie más al trabajador. Por ejemplo, que la indemnización fuera calculada de acuerdo al último salario del trabajador, en los casos en que éste resultara superior al promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses; o que la ley estableciera que la indemnización para los casos de ruptura injusta de la relación de trabajo fuera equivalente no a un mes de salario por cada año de servicios continuos, sino a dos meses o más. El razonamiento anterior se basa en el hecho que el resarcimiento económico que a título de indemnización se encuentra vigente en nuestro ordenamiento jurídico, se orienta a reparar la lesión jurídica que el despido arbitrario produce al trabajador. En esencia es esa la finalidad perseguida por la indemnización laboral y no otra, por lo que la pretensión subyacente en la norma constitucional de sustituir literalmente la figura indemnizatoria por otro sistema, sea laboralmente hablando un atropello, pues significaría, la desaparición de un derecho mínimo reconocido en favor de los trabajadores. La interrelación entre despido e indemnización, entre lesión y su respectiva reparación, es obvia; constituye una relación de causa-efecto, pues ambos hechos se involucran recíprocamente.

Las apreciaciones que preceden derivan de la reiterada tendencia del sector patronal del país de instrumentalizar para su propio beneficio y en desmedro de los intereses de los trabajadores, el desafortunado giro que la Constitución de 1956 dió al instituto indemnizatorio, al admitir la posibilidad de su sustitución en los términos que hemos analizado, situación que se mantiene inalterable en la actual Carta Magna.

Dicha tendencia se ha manifestado en la proliferación de distintos proyectos o iniciativas de ley las cuales se ha pretendido de manera por demás antitécnica universalizar la indemnización para todos los supuestos de terminación de la relación de trabajo. Las iniciativas en cuestión tienen como denominador común que han sido generadas -sin excepción- al interior de las cámaras o asociaciones patronales y que han contado con el irrestricto apoyo de los gobiernos de turno. Las intentonas de indemnización universal que se conocen se ubican cronológicamente en los años de 1971, 1979 y 1989, que corresponden respectivamente a los gobiernos de Arana Osorio, Lucas García y Cerezo Arévalo.

Con excepción del primer proyecto -conocido como "Proyecto Ayau"- por ser precisamente el exdiputado al Congreso Manuel Ayau su promotor, los dos restantes fueron presentados como iniciativas del Organismo Ejecutivo en turno, respaldados por la mayoría de diputados al Congreso, y adversados por el sector laboral organizado del país, que siempre adujo su lesividad para los trabajadores. Sustancialmente se denunció en su oportunidad que cada proyecto de indemnización universal adolecía de vicios de inconstitucionalidad, pues admitía que los trabajadores pudiesen transigir la parte que correspondía a sus respectivas indemnizaciones acumuladas hasta la fecha que los pretendidos proyectos fueran aprobados por el Congreso y entraran en vigor, lo que se traducía en la vulneración del principio constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Además se señaló con todo acierto que dichas iniciativas atentaban seriamente contra la ya precaria estabilidad en el trabajo, al desaparecer virtualmente el último baluarte de los trabajadores contra el fantasma de la cesantía, cifrado en la amenaza sancionatoria que para el patrono representaba la indemnización como consecuencia del despido arbitrario.

Adicionalmente cabría añadir respecto al último de los proyectos de indemnización universal, que además de propugnar la inestabilidad laboral y la disminución cuantitativa de la indemnización, estaba encaminado a obtener la supresión práctica

de la negociación colectiva y la destrucción formal de los sindicatos, al poner en manos de la asociaciones solidaristas los recursos de la indemnización por cesantía con el antidemocrático propósito de asumir los empresarios el control hegemónico de los centros de trabajo.⁸

Como hemos venido apuntando a lo largo de este capítulo, el proyecto original contentivo del la Compensación Económica -calificativo con el que se disfrazó la indemnización universal- corrió por iniciativa del sector empresarial guatemalteco aglutinado en CACIF, que lo concibió como mecanismo de "flexibilización" de las relaciones de trabajo; como medio de facilitar la libre movilidad laboral, no obstante los alarmantes índices de desempleo existentes en el país; como un instrumento de penetración laboral, al facilitar el manipuleo económico de los fondos provenientes de la indemnización por cesantía por el movimiento solidarista; para señalar sólo algunas de las consecuencias nefastas que la compensación económica desde la óptica patronal acarrearía a los trabajadores asalariados de la nación.

La inminente aprobación de este proyecto de ley por el Congreso de la República, provocó la movilización de las principales centrales sindicales del país, que presentaron a la consideración del Organismo Legislativo una contra-propuesta de compensación económica, que más tarde fuera convertida en "La Ley de Compensación Económica por tiempo de Servicio", y de la que caben destacar los siguientes aspectos:

1. Como punto de partida se efectúa un acertado deslinde entre los conceptos de indemnización por despido y prestación por tiempo de servicios. Mientras por un lado se acentúa el carácter sancionatorio de la primera, por el otro se

⁸ La tercera "opción" contenida en el controversial proyecto, respecto al destino de la indemnización, era precisamente la posibilidad de invertirla en obras de beneficio social para los trabajadores dentro de cada empresa, lo que se prestaba a la manipulación solidarista.

justifica la vigencia de la segunda, en tanto instrumento de justicia social por el cual el trabajador percibe al final de su relación de trabajo, y con independencia del motivo de su cesación, una prestación o compensación por el tiempo laborado, por el esfuerzo desplegado en beneficio de la economía nacional y por las cuantiosas utilidades generadas en la mayoría de los casos a los respectivos empleadores. El proyecto de Compensación Económica presentado por los trabajadores a la consideración del Congreso de la República, el 8 de febrero de 1990, invoca esa distinción que hemos referido en los términos siguientes: "Si lo que se pretende es mejorar la legislación de trabajo y por ende una equitativa relación entre patronos y trabajadores, la concepción de una mejor prestación (universal) debe ser clara, sin dar lugar a ninguna clase de equívoco, que a la postre, venga a perjudicar a los trabajadores. Tal confusión existe cuando se equipara "la prestación por tiempo de servicio" o Prima de Antigüedad con la indemnización a la que ya hicimos referencia. La prestación por tiempo de servicio tiene como fundamento el desgaste físico y mental sufrido por el trabajador con el transcurso de los años en un centro de trabajo; que la energía perdida no es recuperable y, como el trabajador vive de su salario, al finalizar por cualquier motivo su relación laboral, se hace indispensable que éste cuente con una prestación por tiempo de servicio, para recompensar sus esfuerzos y como garantía ante situaciones inciertas que al común de su familia le depare el futuro.

2. Se reivindica el principio de estabilidad laboral, seriamente desvirtuado por la propuesta patronal y resulta además fortalecido, pues en los casos de ruptura arbitraria del contrato, el empleador -por tratarse de prestaciones independientes entre sí- queda obligado a cancelar, además de la Compensación Económica por tiempo Servido, la indemnización por despido prevista en la ley.

3. Se ataca en su raíz la pretensión neoconservadora de consolidar el solidarismo mediante el manejo de los recursos provenientes de la indemnización, -que es una verdadera conquista laboral- por el sector empresarial, al disponer el Decreto 57-90 en su artículo 2 la obligación patronal de constituir el fondo de compensación económica por tiempo de servicio en el Banco de los Trabajadores.

2.2 Naturaleza de la Compensación Contendida en el Decreto 57-90 del Congreso de la República.

Conforme la doctrina científica del Derecho, determinar la naturaleza jurídica de una institución en lo particular, equivale a discernir sus características propias, singulares, que no son comunes al resto de las instituciones que componen el orden jurídico. La abstracción de tales características resulta ser de la mayor importancia en el presente estudio, pues implica abordar el controversial punto de si la compensación económica posee o no sustantividad propia.

En efecto, dentro del expediente 364-90 por medio del cual la Corte de Constitucionalidad conoció de la acción de inconstitucionalidad total general de ley, enderezada en contra del Decreto 57-90, su interponente, -el sector empresarial- adujo la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la ley de Compensación Económica que estableció tal prestación en forma totalmente distinta e independiente de las indemnizaciones por despido indirecto o sin causa justificada previstas en el inciso o) del artículo 102 de la Constitución Política de la República. La inconstitucionalidad del mencionado precepto radicaba, según el interponente de la referida acción, en que, al establecer el pago de la compensación por tiempo servido además del pago de la indemnización, se violentaba el mandato constitucional establecido en el artículo 102 inciso o) de la Constitución, en la parte que establece que la "indemnización actual existirá en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones (al trabajador)". En otras palabras

el accionante identificó la indemnización por tiempo servido ya vigente en el ordenamiento jurídico, con la nueva prestación contenida en el Decreto 57-90, y al confundirlas concluyó erróneamente que la vigencia simultánea de ambas implicaba la lesión del artículo constitucional citado anteriormente.

Sin perjuicio de los comentarios anotados en el apartado que precede sobre la interpretación que a nuestro juicio debe darse al último párrafo del multicitado artículo 102 inciso o) de la Constitución, dada la permanente mutación de las normas laborales, creemos oportuno realizar las siguientes acotaciones: La indemnización se apoya en el principio jurídico de que todo daño debe resarcirse. Daño se causa en lo laboral, cuando sin que medie justificación alguna, de manera antijurídica, se priva al trabajador de su fuente de ingreso. En estos casos, se impone -en la mayoría de las legislaciones- al empleador infractor un castigo que se traduce en el pago de una suma de dinero que por regla general prescriben taxativamente los ordenamientos jurídicos, tal como sucede con el artículo 102 inciso o) de la Constitución y el artículo 82 del Código de Trabajo. El fundamento de la indemnización lo encontramos, pues, por un lado, en la sanción que se le impone al empleador que despide arbitrariamente y correlativamente, por el otro, en la suma de dinero que en concepto de los daños y perjuicios sufridos percibe el trabajador injustamente cesado. La compensación económica en cambio centra su razón de ser en el hecho de constituir una prestación por tiempo de servicio, sin adjetivaciones de ninguna índole. Esto quiere decir que el derecho a recibir el pago de la compensación económica deriva del sólo hecho de que concluya una relación de trabajo, sin importar la causa que la origina. En síntesis, mientras la indemnización aplicada al despido siempre supone una infracción a quien debe pagarla (el empleador); la compensación, como se legisló, se paga en todo caso de ruptura laboral, exista o no infracción de alguna de las partes.

La compensación económica de acuerdo con la diferenciación que precede, posee connotaciones diversas que nos llevan a aseverar que se trata de una prestación

integral. Primero, porque no hace distinciones entre los trabajadores beneficiados, pues lo mismo se aplica a los trabajadores del Estado que a los del sector privado: al trabajador del campo que al de la ciudad; a los trabajadores temporales o eventuales que a los estables, y en fin, la tutela integral que le es inherente cubre todos los casos de terminación laboral y los tipos de contrato establecidos en la ley, a condición de que el vínculo laboral concluya efectivamente. Su profundo sentido social se manifiesta de manera elocuente, en su afán de corregir los términos de la contratación individual de los salarios, que generalmente en Guatemala no satisfacen las necesidades más apremiantes del trabajador, quien por el contrario, si genera cuantiosas ganancias para el empleador y contribuye decisivamente con su esfuerzo -incluido el burócrata- al desarrollo y fortalecimiento de la economía nacional, ya se trate de la producción de bienes o de la prestación de servicios a la colectividad. Invertir, pues, -al menos en mínima parte- la situación económica desventajosa para el trabajador derivada de la percepción periódica de salarios insuficientes o precarios, que lo llevan a laborar virtualmente DESCOMPENSADO en el transcurso de su relación de trabajo si se compara con lo que él aporta, al crear una COMPENSACION al final de la relación laboral que adiciona los salarios insuficientes o injustos que percibió durante su nexo de trabajo, lo cual es objeto primordial del Decreto 57-90.

Esa noble finalidad comentada bastaría para justificar con amplitud la existencia de la Compensación Económica, independientemente de la vigencia coetánea de la figura indemnizadora. Pero hemos de anotar que es también un mecanismo eficaz para fortalecer una de las instituciones más relevantes del Derecho del Trabajo: la estabilidad en el empleo, pues la prescripción de su pago sirve como estímulo para prolongar el vínculo laboral.

La compensación económica, es una pieza fundamental en la consolidación del régimen de Derecho, no sólo por que persigue variar los términos de la contratación desigual, sino porque en su génesis esta implícita la finalidad de preservar los

sindicatos de los embates de un insincero solidarismo impuesto por los empleadores. Pero además, entendida la Compensación Económica en un sentido estricto como una prestación por tiempo servido cumple un trascendental papel de previsión social asegurando al trabajador -con independencia de la causa de la terminación laboral- una suma de dinero que le permita afrontar la cesantía, emprender una actividad económica particular o un digno retiro luego del esfuerzo realizado durante años de incansable brega, todo ello en armonía con el inciso r) del artículo 102 de la Constitución Política que comentaremos oportunamente.

Al respecto de la inconstitucionalidad alegada por el sector empresarial, a que nos referimos en el inicio de este apartado, la misma fue desestimada por la Corte de Constitucionalidad en el fallo contenido en el ya mencionado expediente 364-90, con los argumentos siguientes: "Respecto al artículo 6o. del citado Decreto el Congreso de la República se fundó en que el Derecho de Trabajo acepta la indemnización como el resarcimiento económico al daño o perjuicio ocasionado por despidos injustificados, en tanto que la Compensación es el reconocimiento por los servicios prestados por un trabajador, por lo que lo dispuesto en el Decreto aludido se equipara a las cajas de compensación del Derecho Laboral Comparado, permaneciendo inalterable la indemnización".

CAPITULO III

3. ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.

3.1 *Las Bonificaciones como Elemento de una Política Laboral que Atenta Contra los Derechos de los Trabajadores.*

En el capitulo que precede hemos hecho alusión a las nuevas tendencias patronales de suprimir al menos distorsionar en su contenido intrínseco importantes beneficios de orden laboral. El salario, institución principalísima del Derecho Individual del Trabajo, no podía, en razón de sus amplias repercusiones económicas, quedar al margen de los embates patronales.

Debemos anotar que el salario es una figura jurídica compleja, alrededor de la cual se mueven cual satélites, importantes beneficios o cargas sociales -según el enfoque se realice del lado patronal o laboral- cuya función depende en forma directa del pago y percepción efectiva de aquél. Las aportaciones en concepto de seguro social, IRTRA, INTECAP, etc. testimonian nuestra afirmación. En Guatemala, se empezó a desnaturalizar la figura salarial en el plano de las relaciones contractuales por medio de la suscripción de convenios o pactos colectivos, en los que se fueron institucionalizando denominaciones tales como bonificación, sueldo diferido, sueldo complementario anual etc. asignaciones salariales que en razón de su sutil transformación terminológica quedaron exentas -pro decisión unilateral de los empleadores- de toda la gama de cargas sociales inherentes al salario. Posteriormente el propio gobierno legitimó esta práctica viciada al promulgar el Decreto 82-74 del Congreso de la República que contiene la Bonificación de Emergencia para los trabajadores del Estado, que concretamente exonera al gobierno

como empleador del pago de las siguientes prestaciones: tiempo extraordinario, viáticos, aguinaldo, licencias de cualquier índole e indemnizaciones por tiempo servido, privando consecuentemente a los trabajadores de los beneficios indicados. Dicho decreto se mantiene vigente hasta la fecha por medio de sucesivas prórrogas contenidas en acuerdos gubernativos. Dentro de una estrategia anti-democrática del mal llamado neo-liberalismo; los jefes de la oligarquía criolla utilizando la iniciativa de ley del Presidente Cerezo, lograron que el Congreso aprobara en el mes de diciembre de 1989, el Decreto 78-89 que contiene la denominada Bonificación Incentivo, y que al margen de acentuar los índices de explotación, releva al empleador al tenor del artículo 2 de las siguientes obligaciones: no se incrementa el salario para el cálculo de la indemnización o compensación por tiempo servido ni agüinaldos, y tampoco se computa para el pago de las cuotas patronales y laborales del seguro social, ni para el pago de las cuotas patronal destinadas al IRTRA e INTECAP.

Las consecuencias nefastas de éste último Decreto en el ámbito de la previsión social no necesita de comentarios adicionales.

Para perpetuar el uso de la nueva denominación que sectores interesados le han asignado al salario, el Decreto 42-92 del Congreso de la República que derogó inconstitucionalmente la Compensación Económica y que se conoce como la Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), en su artículo 6o., en la línea de sus antecesores, excluye la citada bonificación para efectos del cálculo del aguinaldo anual de los trabajadores en franca contravención, como veremos en los apartados subsiguientes, con el Derecho Internacional del que Guatemala es signataria y de la propia Constitución de la República.

3.2 *La Creación de la Bonificación Anual en Sustitución de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio.*

3.2.1 *Conforme a la Constitución Política de la República.*

Con fecha 2 de julio del año próximo pasado, el Congreso de la República de manera sorpresiva y por unanimidad acordó la aprobación del Decreto 42-92 que contiene la Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público, pero a la vez, -a tenor del artículo 9 del citado Decreto- suprimió la Compensación Económica por tiempo de servicio, contenida en el Decreto 57-90 del Organismo Legislativo.

El acontecimiento tiene especial trascendencia toda vez que no existen a nivel legislativo antecedentes en el sentido de utilizar la aprobación de una nueva prestación laboral con el pretexto implícito de abrogar otra ya vigente. Previa a determinar la operatividad jurídica de la sustitución del Decreto 57-90 a la luz de los lineamientos constitucionales, hemos de insistir que la Compensación Económica surgió a la vida jurídica como mecanismo de defensa de los sindicatos para frenar la acometida patrono-solidarista, que propugnaba la creación de la indemnización universal como medio para hegemonizar los centros de trabajo y propiciar la inestabilidad laboral. A propósito de esta estrategia del capitalismo criollo de Sebastián en un interesante artículo, sostiene que los teóricos de la Universidad de Chicago utilizan una variada gama de recursos que influyen hacia lo que es la verdadera ideología del capitalismo de los oligopolios: "El Darwinismo Social; el favorecer, cultivar y mimar, dar facilidades y recursos a los que más tienen, a los grandes empresarios, a los banqueros, a los ricos, a los poderosos ... desde un punto de vista Darwinista el aumento del número de pobres se podría interpretar que constituye los costos de la evolución. Para el Darwinismo social los nuevos pobres son el costo dolorosamente necesario para que los elegidos, los que tiran hacia adelante de la raza humana, estén cada día en mejores condiciones para competir y crear riqueza. Los gobernantes no lo formulan así pero en la práctica es como si lo

hicieran. Viene el ataque a los sindicatos, que se conceptualizan como una magna distorsión del mercado de trabajo que, junto a otras como el salario mínimo, protección contra el despido, contratos permanentes, se tienen que eliminar para permitir al mercado de trabajo que encuentre su equilibrio".⁹

La Compensación Económica, defensa magistral del sector laboral para frenar la acometida empresarial que intenta legislar de acuerdo a las orientaciones teóricas de los "Chicago Boys", se constituye, al convertirse en ley del país en la antítesis de la voraz y deshumanizante "política laboral" de los ricos, contenida en su proyecto de indemnización universal. Ello explica por sí sólo la obstinada oposición del sector patronal al cumplimiento del Decreto 57-90 y su posterior abrogación por el Congreso de la República, como último recurso para -al menos- volver las cosas a su estado anterior.

El Derecho del Trabajo se caracteriza por ser en esencia dinámico y por ello mutable, en el sentido de que evoluciona constantemente en la búsqueda o perfeccionamiento de aquellas instituciones que le permitan realizar su finalidad suprema: proteger y reivindicar al trabajador dependiente -sujeto económicamente débil de la relación de trabajo-.

La tendencia evolutiva de ésta rama del Derecho la plasma con meridiana claridad la Constitución de la República al establecer en su artículo 102 un catálogo de derechos laborales de carácter mínimo, susceptibles de ser superados en armonía con la primera fracción del artículo 106 del texto constitucional.

Para establecer si en el caso de la abrogación de la Compensación Económica por el surgimiento de un nuevo derecho contenido en el Decreto 42-92, se cumplió

⁹ Siglo Veintiuno "Resurgir de la ideología llamada neoliberal". Luis de Sebastián. 2 de febrero de 1993. Pág. 4.

efectivamente el requisito de la Norma Suprema en cuanto a la efectiva superación de lo regulado en el Decreto 57-90, es preciso recurrir al análisis comparativo de ambas prestaciones: La Compensación Económica por tiempo de Servicio y la Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y Público. Al abordar el tema de la naturaleza jurídica de la Compensación Económica en el capítulo anterior, le asignamos una serie de atributos que la convierten, a nuestro juicio, en una de las prestaciones más significativas para los trabajadores desde la incorporación de la legislación del trabajo a nuestro ordenamiento jurídico. Dentro de los beneficios de primer orden para el sector asalariado, señalamos su generalidad, pues se paga en todo caso de ruptura del vínculo de trabajo, se aplica a todos los trabajadores asalariados y abarca la totalidad de especies contractuales establecidas en la ley, con lo cual se tiende a superar uno de los peores estigmas de nuestra sociedad: la discriminación. Comentamos también su peculiar trascendencia como instrumento de justicia social que persigue corregir los términos de la contratación individual, de los salarios, -de suyo injustos- al compensarlos al término de la relación laboral, mediante el pago de la prestación por tiempo de servicios que tiene incorporada. Destacamos también el singular papel que juega para estabilizar al trabajador en su empleo, su rol estratégico para la preservación de los sindicatos y de manera especial, su sello distintivo como institución de previsión social. Cabría añadir a lo anterior, la disposición de invertir el fondo de compensación para ampliar la cobertura crediticia de los trabajadores, en particular para financiar la adquisición de vivienda, medida que contribuía a realzar las connotaciones de previsión social inherente a la Compensación Económica y a hacer realidad las normas programáticas contenidas en los artículos 105 y 119 inciso g de la Constitución Política.

¿Cuál de las funciones descritas cumple el denominado "Bono 14" que legitimara la actitud patrono-gubernamental de "Sustituir" con él a la Compensación Económica? en sentido estricto ninguna. A lo sumo representa un alivio pasajero, momentáneo de la crisis económica en la que el mismo sistema ha sumergido a la mayor parte de la población guatemalteca. Baste recordar que mientras el Decreto 57-90 había

asegurado al trabajador que concluyera su relación de trabajo por cualquier motivo, el pago de su tiempo de servicio desde la fecha de inicio de la misma, el Bono 14, contenido en el Decreto 42-92 del Congreso de la República determina en su artículo 1o. que a título de bonificación anual el trabajador percibirá el equivalente a su salario anual, sólo que computado a partir del 1o. de julio de 1991 o en la proporción correspondiente si la relación de trabajo se inició con posterioridad a esa fecha, lo que significa un evidente menoscabo patrimonial para el trabajador y un ultrajante cercenamiento de derechos que por imperio constitucional, son inderogables.

Adicionalmente, el Decreto 57-90 ordena que el pago de la Compensación Económica debe hacerse tomando como promedio los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos 6 meses de su relación de trabajo a lo cual deberá adicionarse el 30% del importe total del salario devengado en concepto de ventajas económicas. El pago de la nueva bonificación anual incluye sólo los salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el año inmediato anterior. Por si esto fuera poco, el manejo del término "bonificación" por los empleadores y el gobierno en la denominación del Decreto 42-92 del Congreso no es casuístico sino obedece a una estrategia delineada, planificada, de restringir el concepto global del salario en perjuicio del trabajador, como lo veremos en seguida.

De manera que cabe concluir que el Congreso de la República, al legislar el Bono 14 y sustituir con el al Decreto 57-90 violó el mandato constitucional que prohíbe la disminución, menoscabo o supresión de los derechos laborales mínimos y del que ordena, que los mismos sólo pueden ser objeto de superación, lo que no acontece en el presente caso, además de que inobservó principios laborales de indiscutida observancia, todo lo cual analizaremos con detalle al referirnos a la inconstitucionalidad parcial del Decreto 42-92 del Congreso, al final de este capítulo.

3.2.2 De Acuerdo a los Convenios Internacionales Ratificados por Guatemala.

Si bien se observa, la aprobación de la Bonificación Anual y la abrogación simultánea de la Ley de Compensación Económica equivales a sustituir la prestación por tiempo de servicio, de carácter universal contenida en ésta, por un salario adicional ordinario anual, según los términos de la referida bonificación lo que por si solo resulta lesivo para el trabajador.

Enfocar la sustitución tomando como punto de partida el contenido intrínseco de la nueva ley, (el salario), interesa cuando en razón del mismo, se derivan consecuencias negativas para sus destinatarios.

La estrategia patronal comentada en el apartado 3.1 de este capítulo consistente en emplear el término bonificación para designar a la contraprestación de los servicios laborales, mecanismo que persigue el menoscabo del contenido patrimonial del salario, entendido en su acepción más amplia, se manifiesta de manera genérica en la denominación que usó el legislador para designar la prestación contenida en el Decreto 42-92 al emplear el término "Bonificación Anual". El ánimo de mutilar el salario a través del empleo de dicho vocablo, se desprende del texto del artículo 6o. de la nueva ley, que literalmente dispone: "El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo regulado por las leyes que lo establecen", lo que equivale, en otros términos, a pretender que para el cálculo del aguinaldo no se promediará el salario adicional anual, creado por el Decreto 42-92, por el solo hecho de haber utilizado una nomenclatura diferente a la de salario.

A reserva de profundizar la discusión de este tema al referirnos a la inconstitucionalidad parcial del Decreto 42-92, la sustitución del término salario, además de los inconvenientes económicos que genera al trabajador, colisiona jurídicamente con el Derecho internacional ratificado por Guatemala, particularmente

con lo establecido en el artículo 1o. del Convenio Número 95 de la O.I.T. que textualmente prescribe "A los efectos del presente convenio el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar". La definición anterior nos lleva a concluir que cualquier denominación distinta del salario que regule la legislación o el acuerdo contractual para designar a la contraprestación del trabajo, debe reputarse como parte integrante de aquél. De manera que no es lícito excluir la bonificación anual contenida en el Decreto 42-92 del Congreso para el cálculo del aguinaldo de los trabajadores, pues tal denominación tiene, para los efectos jurídicos, las mismas repercusiones que la de salario.

Pero además, debemos señalar que el Congreso de la República al derogar el Decreto-57-90 y el Presidente, al sancionar dicho acto, contravinieron la Convención Interamericana de Derechos Humanos, que en su artículo 26 prescribe el desarrollo progresivo -no regresivo- de los derechos que se derivan de las normas económicas, SOCIALES y sobre educación, ciencia y cultura, contenida en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el protocolo de Buenos Aires. El protocolo en mención, inserto en la Carta de la O.E.A., prescribe en el artículo 43 literal b) como uno de los mecanismos para que el hombre pueda alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, la protección del trabajo "en condiciones que incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso por el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar"

3.3 *La Inconstitucionalidad de los Artículos 6 y 9 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, "Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público".*

La idea de escribir este tema surgió al enterarnos por los medios de comunicación de la censurable maniobra de los Organismos Legislativo y Ejecutivo, que culminó con la abrogación del Decreto 57-90, Ley de Compensación Económica por tiempo servido.

Ello determinó que siguiéramos muy de cerca las acciones de inconstitucionalidad que plantearon, en su orden, la Federación Sindical de Empleados bancarios FESEB y el sindicato de trabajadores de GUATEL (STGUATEL), aunque nuestra atención la centramos, sobre todo, en la primera de las acciones mencionadas. En ésta participaron -además de FESEB como interponente- los asesores jurídicos de importantes centrales sindicales como Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala UNSITRAGUA, Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado FENASTEG y Central General de Trabajadores CGTG, que plantearon, con fecha 9 de julio de 1993, acción de inconstitucionalidad ante la Corte de Constitucionalidad en contra del artículo 9 del Decreto 42-92 que contiene la Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Dicha norma literalmente dice: "Derogatorias. Se deroga el Decreto 57-90 del Congreso de la República".

La impugnación parcial -no total- del Decreto aludido está basada en el siguiente razonamiento: al legislar el Congreso un catorceavo salario anual estableció un derecho mínimo adicional a los consagrados en la ley para el trabajador, inderogable además por su propia esencia. De manera, que siendo la naturaleza del Derecho Laboral eminentemente evolutiva en cuanto a los mínimos que otorga la ley, no existe impedimento jurídico alguno para la coexistencia de ambas prestaciones: La Compensación Económica por tiempo de servicio y la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Lo que no puede admitirse dentro de una puntual técnica jurídico-laboral, es que el Estado, llamado por imperativo

constitucional a proteger los derechos mínimos que en materia de trabajo contiene la Carta Magna, conspire contra ellos abrogándolos caprichosamente, con desprecio del texto constitucional.

Analicemos detenidamente este punto de vista, el cual compartimos. La Constitución en su artículo 171 delega la facultad soberana de emitir las leyes y de derogarlas, en el Organismo Legislativo. No podemos admitir que tal facultad sea ilimitada cuando nuestra sistemática jurídica contempla preceptos de superior jerarquía así como principios que fundamentan el ordenamiento jurídico en su conjunto, que resultan ser intocables para el legislador ordinario y que en consecuencia, condicionan su facultad legislativa de emitir y derogar las leyes. A las limitaciones anteriores hay que agregar las que derivan de los tratados y convenios internacionales de los que Guatemala es signataria, y que de conformidad con el artículo 46 de la Constitución, el Congreso no puede alterar en su contenido, salvo cuando se trata de superar los derechos humanos de carácter individual y social allí contemplados.

En otros términos, los alcances de la facultad legislativa del Congreso deben ser determinados conforme a un análisis contextual de la Carta fundamental y no a la luz de un precepto aislado, como irresponsable y falazmente lo hace el propio Congreso, cuando al evacuar la audiencia que le fuera conferida por la Corte de Constitucionalidad con ocasión de la inconstitucionalidad planteada, afirma que la disposición del artículo 171 de la Constitución en su literal a) es absoluta, pues "Ni la Constitución de la República, ni las leyes ordinarias establecen excepciones o situaciones especiales para que el Congreso en uso de su más legítima potestad legislativa, decrete, reforme o derogue una ley".

Idéntica resulta la postura que el Ministerio Público, al sostener con motivo de la audiencia referida, que "El Congreso de la República al emitir el Decreto 42-92, ha actuado en el ámbito de las atribuciones que la Constitución Política establece, en forma amplia y general, ya que no se sujeta el ejercicio de la función legislativa a

limitaciones de ninguna naturaleza, tanto al emitir una nueva ley como al derogar una anterior".

El problema insistimos, no es tan simple y puede ser visto desde varios ángulos. En principio, nuestra Constitución es predominantemente rígida en cuanto a la posibilidad de su reforma. Decimos que predomina el sistema rígido porque el tenor de los dispuesto en los artículo 278, 280 y 281 de la Constitución, existen preceptos de marcada relevancia cuya reforma requiere la convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente; otros -de menor trascendencia- que pueden ser modificados por el Congreso, con el aval de la consulta popular; y, por último, aquellas normas -pilares fundamentales del sistema republicano de gobierno- cuya reforma está prohibida en términos absolutos. Ahora bien, ¿En cuál de los tres estamentos citados se ubican los derechos humanos laborales? En el primero de ellos; o sea, dentro de aquel grupo de normas que por constituir derechos inalienables del hombre individual y colectivamente considerado, requieren para su reforma -siempre que la misma sirva para ampliar el catálogo de derechos previo a mejorar los mecanismos de su protección- la convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente. Desde luego que tratándose de derechos laborales, resulta incuestionablemente lícita la formulación de normas por el Congreso de la República, siempre que las mismas sirvan para superar los derechos mínimos que la propia Constitución u otra fuente formal laboral ha otorgado con anterioridad al trabajador, en atención a la excepcional conformación del orden jerárquico jus-laboral, que hemos analizado dentro del primer capítulo de este trabajo. Si por el contrario, las normas que resultan subordinadas de acuerdo a los criterios clásicos de jerarquía, tergiversan, disminuyen o suprimen los niveles de protección mínimos establecidos por la Constitución en beneficio del trabajador, cabrá demandar la inconstitucionalidad del precepto legal, reglamentario o convencional que lesione derechos previamente adquiridos por éste. El Congreso, al sustituir La Compensación Económica por una prestación inferior, invadió, en primer lugar, la esfera reguladora del Poder Constituyente, pues transgredió el artículo 278 de la Carta Magna que en

su parte conducente prescribe: "Para reformar éste o cualquier artículo de los contenidos en el Capítulo I del Título II de esta Constitución (se refiere a los derechos humanos individuales y sociales) es indispensable que el Congreso de la República, con el voto afirmativo de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, convoque a una Asamblea Nacional Constituyente..."

Asimismo, al desconocer la procedencia constitucional de la prestación malograda, colisionó frontalmente con los artículos 44 y 175 de la Constitución, que en su orden declaran: Artículo 44: "Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

Artículo 175: "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure".

Para refutar los razonamientos vertidos -que en buena medida informan las acciones de inconstitucionalidad planteadas-, los opositores del Decreto 57-90 han recurrido al simplista e inconsistente argumento de que la Compensación Económica no tiene rango constitucional pues no aparece expresamente consignada en el catálogo de derechos mínimos del trabajo que enumera el artículo 102 constitucional y porque, en última instancia, está contenida en una ley ordinaria dictada por el Congreso, lo que determina que éste a su vez, resulte facultado para derogarla. Se olvidan quienes sostienen tal postura, que la tutela del Estado en materia laboral se manifiesta especialmente cuando se legislan nuevos y mayores beneficios para el trabajador y nunca cuando se menoscaban a través de indecorosas "sustituciones", postulado constitucional de obligado acatamiento para el poder público, que analizaremos en detalle al referirnos a los principios que informan al Derecho del Trabajo. Además

las cámaras empresariales de Industria y Comercio, el Ministerio Público y el Ministerio de Trabajo, que pregonaron tal extremo en sus respectivos alegatos, con ocasión de la audiencia que se les corriera por la Corte de Constitucionalidad, desconocen que la Compensación Económica es una derivación lógica, una concreción de la norma que fija como derecho mínimo el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social para el trabajador, situación que la convierte en prestación laboral de jerarquía constitucional. Pero aún en el supuesto de que no hubiera norma expresa en el texto constitucional -lo que no sucede en el caso del Decreto 57-90- el precitado artículo 44 de la Constitución admite plenamente la invocación de aquellos derechos humanos no consignados en la Carta Magna, en atención a la infinita gama de tales derechos coesenciales al hombre individual y socialmente considerado. Cabría añadir en este sentido la opinión del Magistrado de la Corte de Constitucionalidad, Rodolfo Rohrmoser Valdeavellano, quien al disentir del fallo que desestimó las acciones de inconstitucionalidad planteadas, expresó: "No importa que la Compensación por tiempo de servicio no esté incluida en forma expresa entre los derechos mínimos a que se refiere el artículo 102 de la Constitución. Como bien lo dice dicho artículo, se hace referencia a derechos mínimos: es decir, tal artículo ejemplifica y jamás, en Derecho Laboral, habría que analizarlo como "numerus clausus", cual es la interpretación de la sentencia cuyos postulados no comparto".

Siguiendo con nuestra exposición, resulta imperativo, analizar el artículo 102 constitucional, que en su parte conducente prescribe lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundan la legislación del trabajo y la actividad de tribunales y autoridades ... 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...".

El anterior precepto nos impone arribar a varias conclusiones:

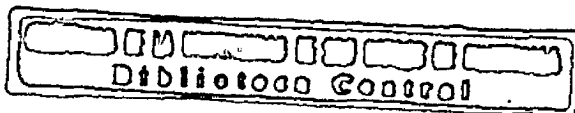
- a) Que en atención de la naturaleza mínima de los derechos allí contenidos, estos pueden ser superados, nunca disminuidos, tergiversados o derogados, disposición de forzoso cumplimiento que se reafirma por lo dispuesto en el artículo 106 de la Constitución que dice: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en forma que fija la ley..."
- b) Que esos derechos mínimos fundamentan no sólo la legislación del trabajo sino la actividad de tribunales y autoridades. Dentro de éstas últimas obviamente se encuentra el Congreso de la República, que en todo caso debe subordinar sus actos al mandato constitucional que ordena a las autoridades -sin distinción alguna- mantener inalterables los derechos mínimos relativos al trabajo, salvo cuando se trate de su efectiva superación. La supeditación de la autoridad a la ley la contemplan además los artículos 152 y 154 de la Constitución, que en su parte conducente expresan: Artículo 152: "El poder proviene del pueblo. Su ejercicio está sujeto a las limitaciones señaladas por esta Constitución y la ley. Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, pueden arrogarse su ejercicio". Artículo 154: "Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella".

Respecto de este tema, el magistrado Jorge Mario García Laguardia quien también razonó su voto con ocasión de la sentencia que declaró sin lugar la inconstitucionalidad del artículo 9 del Decreto 42-92 opinó lo siguiente: "En nuestro sistema constitucional se recoge el principio de que todos los poderes públicos están sometidos a la norma fundamental y fundamentadora de todo el orden jurídico. La función de control constitucional debe hacerse respetando la libertad de configuración que corresponde al Congreso de la República, pero teniendo siempre en cuenta que la libertad de acción que la Constitución otorga al Congreso, no lo exime del principio general de vinculación de todos los

órganos a la misma. El Congreso no puede arrogarse competencias ilimitadas sin sujetarse a las limitaciones que la Constitución establece, porque esta situación atentaría contra el básico principio de supremacía constitucional. La potestad legislativa debe ejercerse con absoluta responsabilidad y de conformidad con el principio de supremacía constitucional, y con el principio de legalidad, que en el artículo 152 de la Constitución determina la sujeción de los órganos del Estado al derecho y que afirma que el ejercicio del poder que proviene del pueblo está sujeto a las limitaciones señaladas por la Constitución y la ley, principio general que orienta las actuaciones de **TODOS LOS ORGANOS DEL ESTADO**, los que están sometidos a la Constitución, lo que le da a ésta, la calidad de fuente superior de todo el ordenamiento jurídico."

- c) Que la norma establecida en el inciso r) del precepto analizado y su vinculación con el Decreto 57-90 cabe enfocarla de la siguiente forma: La Constituciones son cuerpos normativos en los que el poder constituyente legitimado por la voluntad de la ciudadanía, plasma tanto aquellas decisiones políticas de aplicación inmediata, como también las aspiraciones que los pueblos estiman imprescindibles para su gradual desarrollo histórico-político. Dichas aspiraciones persiguen el fortalecimiento del régimen constitucional, el perfeccionamiento del Estado de Derecho y fundamentalmente, tienden a generar el mayor grado de bienestar para toda la comunidad nacional, todo ello en armonía con los fines supremos del Estado, que nuestra Constitución consagra en su artículo 1o.

Las normas constitucionales pueden ser, pues de aplicación inmediata o diferida. Las primeras reciben el calificativo de normas operativas que cobran aplicación efectiva a partir de la vigencia del cuerpo normativo que las contiene. Ejemplo: El precepto que ordena al empleador pagar una indemnización ante determinados supuestos de conclusión del vínculo de



trabajo. A la par de estas normas, cuya comprensión no ofrece problemas, coexisten las normas programáticas, o sea aquellos preceptos que aparecen como metas a realizar por el ordenamiento jurídico para que el Estado esté en capacidad de materializar sus propósitos fundamentales. Tales postulados representan en opinión de Plá "la meta que debe alcanzar el derecho positivo de un país en momentos determinados. Se refieren a determinados beneficios indicando los niveles que debe alcanzarse, que se presentan como polos conceptuales hacia donde debe dirigirse el esfuerzo normativo".¹⁰

Son mandatos que -insistimos- tienden invariablemente a la consolidación del régimen de derecho, a equilibrar y armonizar a la sociedad en su conjunto mediante la aplicación de programas de beneficio colectivo o de medidas redistributivas del ingreso que persiguen la realización de la justicia social y que tienen su fundamento necesario en uno o en varios preceptos constitucionales. Estas normas, como bien lo expresa García Laguardia, necesitan ("de una reserva de ley, es decir de un desarrollo posterior a nivel legislativo para poder tener operatividad... aun cuando no constituyan preceptos de aplicación inmediata y directa, señalan a la acción futura de los poderes públicos aquellos objetivos que la realidad histórica y actual de nuestro país define como imperativos... Cuando estas normas programáticas (llamadas también... autoaplicables y bastantes en si), forman parte del catálogo de los derechos llamados económico-sociales y culturales, surge el problema de su protección).¹¹

¿Cómo hacer efectiva la protección indicada? Mediante dos mecanismos:

¹⁰ Plá Rodríguez, *Américo. Ob. Cit. Pag. 16.*

¹¹ *García Laguardia, Jorge Mario. Ob. Cit. Pags. 3 y 4.*



- a) La exigencia al poder público de que desarrolle esos preceptos controlando así, " la negligencia de los órganos encargados de su desarrollo, para garantizar a los destinatarios de estos derechos y rescatarlos de la desvalorización en que se encuentran por su falta de efectividad:" ¹²
- b) A partir del momento en que las normas programáticas que integran el catálogo constitucional de derechos mínimos en materia laboral se operativizan, tal como acontece cuando el Congreso decide reglamentarlas creando instituciones jurídicas que resultan atinentes con la finalidad del mandato constitucional, resulta imperativo conferirle a la nueva normativa emanada del órgano Legislativo, protección de la máxima jerarquía, esto es, de rango constitucional, ya que represente una delegación lógica y complementaria de la voluntad ciudadana expresada en el texto constitucional. Intimamente vinculada con esta afirmación se encuentra la siguiente glosa: "La idea de la DEFENSA CONSTITUCIONAL tiene por objeto no sólo el mantenimiento de las normas fundamentales sino también su EVOLUCION y su compenetración con la realidad política para evitar que el documento escrito se convierta en una simple fórmula nominal o semántica de acuerdo con el profundo pensamiento de Karl Loewenstein, es decir, QUE SOLO RESULTA DIGNO TUTELARSE UN ORDENAMIENTO CON UN GRADO DE EFICACIA Y DE PROYECCION HACIA EL FUTURO y no un simple conjunto de manifestaciones declamatorias." ¹³

Mario de la Cueva Refiriéndose a la legislación Mexicana del Trabajo sostiene que las leyes SOCIALES federales de carácter ordinario, dentro de las cuales se comprende obviamente a las que regulan al trabajo humano "EMANAN MATERIAL Y FORMALMENTE DE LA CONSTITUCION" lo que equivale a

¹² *IBIDEM*

¹³ *García Laguardia, Jorge Mario. Ob. Cit. Pags.*

afirmar que: SON PARTE DEL CUERPO MISMO DE LA CONSTITUCION, SON SU PROLONGACION, LA CARTA MAGNA EN MOVIMIENTO Y EN ACCION...",¹⁴ ante lo cual lógicamente su derogatoria por el legislador ordinario deviene inconstitucional.

La Compensación Económica por tiempo de servicio resulta ser una expresión concreta del mandato constitucional que establece como derecho mínimo para los trabajadores el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social. Por ende, la Compensación Económica tiene carácter de derecho mínimo laboral con jerarquía constitucional, por lo que su abrogación por el Congreso lesiona numerosos preceptos de la Constitución dentro de los que se encuentran, desde luego, los artículos 102 y 106 constitucionales, analizados en las líneas que preceden por los motivos que hemos expuesto; los artículos 152 y 154 que determinan la sujeción del poder público a los dictados de la Constitución y los artículos 44 y 175 que definen la prevalencia constitucional.

Pero resulta que el Congreso de la República, con su ilicitud legislada, no sólo atropelló la estructura jerárquica del orden normativo que demanda el respeto a la Constitución por representar el nivel más alto del sistema jurídico, sino también ignoró la existencia de principios básicos que informan al derecho del Trabajo en su conjunto. Concretamente nos referimos al principio Tutelar o Protector del trabajador y al de Imperatividad en lo que concierne a la aplicación de los derechos laborales definidos como mínimos.

El artículo 101 de la Constitución preceptúa que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Tales principios fueron incorporados al ordenamiento jurídico guatemalteco en la parte

¹⁴ De la Cueva, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A. México 1.978. Pag. 133 y 134"

considerativa del Decreto 330 -primer Código de Trabajo del país- bajo la denominación de características ideológicas del Derecho del Trabajo, y se mantienen en el Código actualmente vigente.

Algunos de estos principios o características ideológicas han sido elevados a la categoría de preceptos constitucionales, tal como sucede con el principio tutelar, el de imperatividad y el de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En este punto es necesario acotar que el mandato contenido en el artículo 101 precitado involucra al poder público en su conjunto, esto es, a los tres organismos del Estado, aún cuando opinemos que la organización del régimen laboral compete de manera preeminente al organismo Legislativo, quien está llamado, por su función creadora del Derecho, a mantener incólume la observancia de tales principios cuando legisle en materia laboral lo que no sucedió desde luego cuando de manera increíblemente apresurada derogó el Decreto 57-90.

El artículo 103 de la Constitución indica: "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..." Como puede apreciarse esta norma es contentiva del principio eje o rector del Derecho del Trabajo representado en la TUTELARIDAD del trabajador, por cuyo medio se trata de compensar su desigualdad económica frente al empleador concediéndole a cambio una PROTECCION JURIDICA PREFERENTE. Pero, ¿En que Consiste esa tutela juridica preferente a que nos referimos? La Constitución politica no define lo que debe entenderse por tutelaridad, y el concepto que hemos parafraseado es el que contiene el Código de Trabajo vigente en su parte considerativa.

En el último apartado del capítulo primero de la presente tesis, enumeramos

y definimos las funciones que, según el pensamiento de Plá Rodríguez, cumplen los principios del Derecho del Trabajo. La función informadora que orienta la actuación del legislador, al aplicarla en forma particular al principio tutelar, está destinada a promover, encausar y orientar la aprobación de nuevas normas y debe ser asumida por el ente que las crea (el organismo legislativo) en el sentido de generar nuevos o mayores beneficios para el trabajador, y nunca para suprimir derechos que éste ha adquirido o para sustituirlos por otros que impliquen menoscabo de los primeros. En el caso concreto del artículo 9 del Decreto 42-92 que derogó la Compensación Económica, el Congreso de la República dejó de tutelar derechos mínimos reconocidos por la Constitución para todos los trabajadores del país, violando con ello el precepto constitucional indicado (artículo 103), por cuanto con la referida derogatoria no se tuteló ningún derecho para ellos, sino al contrario se vulneró el principio indicado.

La función interpretadora inherente a los principios del Derecho del Trabajo, ya explicada, aplicándola al principio tutelar, se expresa, dentro de otras reglas, según Plá Rodríguez en la regla de la condición más beneficiosa, "criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador". Más adelante este autor añade que "cada norma establece un nivel mínimo de protección. En consecuencia cada norma sirve para mejorar no para empeorar la situación del trabajador".¹⁵ Esta manifestación práctica del principio tutelar también demuestra con amplitud que el legislador al abrogar el Decreto 57-90 eliminó virtualmente una prestación sin estar legitimado para ello y al sustituirla por el denominado Bono 14 empeoró las condiciones del trabajador, extremos que también configuran la violación del

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. *Ob. Cit.* Pág. 40.

mencionado artículo 103 de la Constitución. Y qué decir de la actuación de la Corte de Constitucionalidad, que apartándose de su función esencialísima de interpretar las leyes de acuerdo a su qué hacer jurisdiccional, deliberadamente optó por omitir el análisis de fondo sobre la aplicación del principio tutelar, limitándose a justificar -con motivaciones más políticas que jurídicas- la ultrajante derogatoria, al formular una inaceptable e improvisada vinculación entre varios principios laborales, en términos que siguen: "Al respecto, esta Corte estima que la Constitución de la República impone al Congreso la obligación de emitir leyes tutelares para los trabajadores, que, a la vez, sean conciliatorias con el capital; es evidente que ello implica una valoración legislativa en materia laboral, cuyo ejercicio es potestad exclusiva del Congreso por mandato Constitucional. En el caso concreto se advierte que el Congreso de la República en el Decreto 42-92 (cuyo artículo 9 se impugna) sustituyó la Compensación Económica por Tiempo de Servicio por otra prestación; decidir si la prestación otorgada es más favorable para los trabajadores que la contenida en la ley derogada, es parte de la mencionada política legislativa mediante la cual se optó por una alternativa en materia laboral, de acuerdo con los principios de realidad y objetividad propios de esta rama del derecho, desarrollados en los considerandos del Código de Trabajo, que se refieren a la apreciación de la realidad social y a la oportunidad y conveniencia de las políticas conciliatorias entre capital y trabajo en armonía con la tutelaridad del derecho de trabajo; es decir, que la determinación respecto a si una prestación es más favorable que otra para los trabajadores, de acuerdo con las realidades económicas y sociales existentes en determinado momento, es competencia del Congreso de la República y no de esta Corte, salvo violación constitucional, lo que en el caso concreto no se evidencia".

La inconsistente conclusión a que llega la Corte de Constitucionalidad, que coincide con las apreciaciones que vertiera la Cámara de Industria al evacuar la audiencia que se le confirió, había sido cuestionada por una de las entidades

postulantes de la acción de inconstitucionalidad -la FESEB- cuando en su alegato del día de la vista expuso: "En relación al artículo 103 de la Constitución Política de la República, que el mismo se refiere a la TUTELARIDAD DE LAS LEYES DE TRABAJO, enunciando que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, obviamente refiriéndose a que la institución jurídica de la conciliación regula la posibilidad de prevención o solución de eventuales conflictos individuales o colectivos, que con ocasión del trabajo surgen entre patronos y trabajadores. Vemos pues una característica principal de la conciliación - su imparcialidad- en aras del mejor desarrollo de las relaciones obrero-patronales, pero también que el citado precepto establece que dichas leyes son TUTELARES EXCLUSIVAMENTE PARA LOS TRABAJADORES y que se deberá tomar en cuenta los factores económicos y sociales, precisamente aquellos que sirvieron de base para decretar la ley de Compensación Económica por tiempo de servicio, es decir, la primera es una institución para resolver problemas - conciliación- y la segunda es principio por el cual se aplican las leyes tomando en cuenta de manera primordial los intereses de los trabajadores, por lo tanto la tutelaridad y la conciliación no deben entenderse simplemente como lo hace uno de los representantes patronales, menos aún cuando se asegura que la Ley de Compensación en lugar de la conciliación propició el enfrentamiento entre los guatemaltecos (falacia de causa falta), cuando de todos es conocida la inveterada costumbre de muchos patronos de estar en contra de todo aquello que regule derechos a favor de los trabajadores".

Adicionalmente, habría que citar de nueva cuenta el voto razonado del Magistrado Rodolfo Rohrmoser Valdeavellano, quien acertadamente indicó: "La sentencia tiene un postulado hartamente peligroso para el equilibrio que debe existir entre los poderes del Estado sobre todo, en relación a los controles de legalidad que existen entre ellos. Ese postulado es que el Organismo

Legislativo puede derogar cualquier ley. Ello recuerda la tristemente célebre frase de Sir Winston Churchill: "El parlamento británico lo puede todo, salvo cambiar un hombre en mujer". De conformidad con nuestro régimen constitucional, el Congreso de la República no puede validamente derogar normas del llamado Derecho Social, como tampoco podría, por ejemplo, derogar normas tutelares del Derecho de Familia, osea, su poder está limitado frente a ciertas normas que integran el concepto de "Orden Público Interno", normas vitales y fundamentales para la esencia misma del Estado Guatemalteco; normas éstas que integran la característica pristina de su propia personalidad. Una de ella, precisamente, su concepción del Derecho del trabajo, como un conjunto de norma tutelares de los trabajadores".

El artículo 106 de la Constitución, bajo el epígrafe "Irrenunciabilidad de los derechos laborales" prescribe en su parte conducente lo siguiente: serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un pacto colectivo o contrato 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 el Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

Respecto de esta norma la Confederación de Unidad Sindical Guatemalteca (CUSG), con ocasión de la audiencia que le fuera conferida en el trámite de la inconstitucionalidad planteada expresó: "A la luz de la cita anterior podemos analizar que esta norma constitucional fortalece la tutelaridad de las leyes laborales puesto que le otorga el carácter de PERMANENCIA a las leyes que contengan derechos preferentes para los trabajadores y únicamente serán constitucionales aquellas nuevas leyes que superen los derechos para los trabajadores, ese carácter de permanencia lo ostentaba el Dto. cincuenta y siete guión noventa 57-90 pues contenía mayores beneficios para los trabajadores".

Existen una virtual coincidencia en los criterios de numerosos especialistas en el sentido de que el Congreso al derogar el Dto. 57-90 vulneró el párrafo **precitado** que contiene la irrenunciabilidad convencional. A ese respecto **expresamos** nuestra discrepancia, pues cuando la Constitución dispone la **nulidad absoluta** de aquellas estipulaciones laborales que impliquen **renuncia, disminución, tergiversación o limitación de derechos** plenamente adquiridos, **obviamente** se refiere a los acuerdos contractuales que puedan suscribir las **partes de la relación laboral**. Es requisito **Sinequanon** para incurrir en **inconstitucionalidad** que el trabajador se prive voluntariamente -aunque su **voluntad** esté condicionada generalmente por presiones económicas- de los **derecho mínimos** que le otorga la legislación laboral. Si la **renuncia -en términos laborales-** equivale a un acto voluntario por el cual una persona se **desprende y hace abandono** de un derecho reconocido a su favor, debemos **convenir** que ese acto de privación voluntaria no ocurrió cuando el Congreso, **en uso de una facultad legislativa mal entendida**, derogó la **Compensación Económica**, sin ser parte de la relación laboral y actuando, además, **unilateralmente**.

La irrenunciabilidad entonces, corresponde únicamente a los trabajadores, **principio éste** por el que se pretende proteger a los laborantes de la **desventaja política o socio-económica** en que se encuentran frente a su patrono, esto es, **para que no se vea obligado a renunciar a derechos que le corresponden y benefician** o aceptar situaciones que les perjudican.

De ahí que no sea la irrenunciabilidad el punto de derecho a discutir, sino el **de la inderogabilidad de los derechos mínimos laborales**, la cual está implícita **en los artículos 44, 102 y 106 de la Constitución**. El primero referido a los **derechos que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana**; el segundo a los **derechos mínimos laborales que fundamentan la legislación del trabajo**; y, el tercero, a la **nulidad de pleno**

derecho de aquellas estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

La esencia del derecho del trabajo es que sus estipulaciones son **INDEROGABLES** y sin ello no podría lograr su finalidad, este principio es generalmente aceptado dentro de la legislación guatemalteca, cuando la ley del Organismo Judicial establece en su artículo siete que la ley no tiene efecto retroactivo, ni modifica derechos adquiridos...(el subrayado es nuestro), como sucede con la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

Fue precisamente el aspecto de fondo comentado, lo que no quiso analizar la Corte de Constitucionalidad como puntos de derecho sometidos para su conocimiento, no obstante estar obligada a hacerlo, a la hora de emitir la sentencia mediante la cual declaró sin lugar la acción de inconstitucionalidad planteada por las principales centrales sindicales del país en contra del artículo 9 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, mediante el cual se derogó el Decreto 57-90 que contiene a la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

Por otra parte, ya dijimos en el punto 3.2.2 de este trabajo, cómo al emplearse el término "Bonificación" se persigue menoscabar el patrimonio que para los trabajadores significa el salario en su acepción amplia y conforme al derecho internacional.

En efecto, al analizar el artículo 6 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, que establece el valor de una bonificación anual para los trabajadores, no tomando en cuenta para determinarla el aguinaldo anual regulado por las leyes específicas, distorsiona el concepto de salario y constituye una mengua de los ingresos y prestaciones laborales establecidos a favor de los trabajadores; puesto que el salario constituye un concepto unitario,

total que comprende toda retribución que percibe un trabajador.

A este respecto conviene tener presente que tanto la Constitución como la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, y la Ley del Organismo Judicial, recogen invariablemente el principio de que la Constitución Política de la República prevalece sobre cualquier otra ley, o tratado internacional, salvo los tratados o convenciones sobre Derechos Humanos ratificados por Guatemala, que tienen prevalencia sobre el derecho interno. De manera que cualquier disposición que establezca lo contrario será inconstitucional.

Es evidente la inconstitucionalidad del artículo 6 antes mencionado, pues establece algo perjudicioso para los trabajadores, ya que las leyes laborales se caracterizan por su tutelaridad para éstos y por ello, una nueva norma laboral nunca ha de disminuir beneficios para los trabajadores, sino al contrario --como ya hemos repetido a lo largo de este trabajo-- ha de producir situaciones más benéficas para los mismos. El legislador nunca debe menoscabar o disminuir derechos adquiridos por los trabajadores y menos aún si estos provienen o tienen un nexo íntimo con una norma programática de rango constitucional.

Para tratadistas como Deveali, el salario es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado: "El salario en una consideración jurídica es entonces, la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado"¹⁶ Y, la mayoría de tratadistas del derecho laboral, al definir el salario, lo hacen en términos similares, coincidiendo en el sentido que el salario comprende todas las gratificaciones, utilidades o cualquier retribución -en efectivo o en especie- que el trabajador recibe por la prestación de su trabajo,

¹⁶ DEVEALI, Mario. *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II, La Ley Editora e Impresora, Buenos Aires, 1972*. Pag. 477

independientemente de la denominación que al mismo se le de; de manera que a la hora de tratar de establecer alguna diferencia entre los conceptos salario y bonificación puede concluirse en que el manejo de los términos sólo pretende cambiar las formas, pero que dependiendo del manejo de estas, como lo apunta nuestro análisis, sin duda alguna se hace para encubrir una disminución patrimonial en perjuicio del trabajador.

No obstante, en la práctica lo que nos señala la doctrina ha sido superado y plenamente establecido en el artículo 1o. del Convenio Internacional de Trabajo Número 95, el cual reza textualmente: "A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

De acuerdo con lo que dispone el artículo 46 nuestra Constitución Política de la República, dicho Convenio tiene preeminencia sobre el derecho interno.

Lo anterior nos sirve para establecer que de acuerdo a la definición legal de salario emanada de una convención internacional, no cabe la posibilidad de establecer sustantividad propia e independiente a las bonificaciones, como se pretendió hacer dentro del artículo 6 indicado, ya que término bonificación o retribución queda comprendido dentro del concepto genérico de salario. Resultando que cualquier disposición legal que distorsione o desnaturalice el instituto del salario carece de efectos jurídicos, por atentar contra el principio tutelar o protector que es directriz para el legislador a la hora de crear normas laborales.

Es importante mencionar que cualquier disposición legal que en materia de derechos humanos pueda emitirse, necesariamente ha de guardar armonía con lo que sobre la materia disponen los tratados y convenios internacionales que han sido ratificados por Guatemala. Si por el contrario no se respeta tal relación, como lo evidencia el artículo 6 del Decreto 42-92 del Congreso de la República --que implica mengua en el salario de los trabajadores, via la distorsión de su concepto-- estamos frente a un precepto nulo de pleno derecho, que no impide a los trabajadores reivindicar su salario con el alcance que le da a su concepto el Convenio 95 en su artículo 10. de la O.I.T.

Por la misma razón, aunque el legislador haya establecido en el artículo sexto del Decreto Número 42-92 que para efectuar el pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, no debe tomarse en cuenta dentro del procedimiento de cálculo, el monto relativo al aguinaldo, tal disposición es inconstitucional, lo que significa que en el futuro los trabajadores podrán atacar tal precepto mediante acción, excepción o incidente de inconstitucionalidad, según el procedimiento que está previsto en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. (Artículos del 114 al 126).

Es por ello que al referirse al Derecho Internacional del Trabajo, el profesor Arnaldo Sussekind, aludiendo la necesidad que los países miembros de la O.I.T. humanicen las relaciones de trabajo, en función de llevar justicia social y la obtención de mejores prestaciones para los trabajadores, expresa:

"Esto es cada vez más empleado para identificar el capítulo del Derecho Internacional Público que trata de proteger al trabajador, sea como parte de un contrato de trabajo o como un ser humano, con la finalidad de universalizar los principios de justicia social y en la medida de lo posible, uniformizar las correspondientes normas jurídicas, así como estudiar las cuestiones conexas de

las cuales depende la consecuencia de esta ideas e incrementar la cooperación internacional en atención a mejorar las condiciones de vida del trabajador y armonizar el desenvolvimiento técnico y económico con el progreso social.¹⁷

Por su parte Mario de la Cueva señala que "El Derecho Internacional del presente, debe estar definido por 3 perfiles fundamentales que se proyectan nítidamente en la conciencia universal y que son: El respeto a la dignidad de la persona humana que incluye las libertades del espíritu; la seguridad de una existencia digna de ser vivida con su manutención en la reivindicación del trabajo y reconocida en la Carta de las Naciones Unidas, en la Constitución de la organización Internacional del Trabajo y en la Carta Interamericana de Garantías Sociales; y, por último el respeto a los pueblos.¹⁸ De la misma manera el mismo autor, indica que "...la misión del Derecho Internacional del Trabajo consistirá en regular universalmente los principios fundamentales de las legislaciones internas del trabajo"¹⁹

Quiere decir que la comunidad internacional ha ido tratando de encontrar los mecanismos para garantizar el respeto a los Derechos Humanos, así como su desarrollo.

Para finalizar, quiero mencionar que los sectores organizados de la clase trabajadora guatemalteca, no ha escatimado en sus esfuerzos por la defensa de sus legítimas conquistas, que es el caso de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio. Y digo que no han cesado en su empeño, pues aunque

¹⁷ ARNALDO SUSSEKIND, *Derecho Internacional Do Trabalho*. São Paulo, Brazil, Editorial Ltda. 1983. Pág. 17.

¹⁸ MARIO DE LA CUEVA, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Mexico, Editorial Porrúa, 1974. Tomo I. Pág. 321.

¹⁹ MARIO DE LA CUEVA, *Ob. Cit.* Pág. 325.

el fallo emitido por la Corte de Constitucionalidad tiene la connotación de cosa juzgada, toda vez que se sostuvo -en forma absurda- que la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio no podría recobrar su vigencia, ahora el Estado de Guatemala se verá enfrentado a la jurisdicción internacional, debido a que el caso ha sido sometido al conocimiento de la instancia respectiva de la Organización de Estados Americanos O.E.A.

En efecto, la Federación de Empleados Bancarios -FESEB- con el concurso de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala -UNSITRAGUA- con fecha 13 de agosto de 1993, presentaron ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, de la O.E.A., una "DENUNCIA POR VIOLACION A DERECHOS HUMANOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA". En dicha denuncia los trabajadores como primer punto hacen un resumen de los antecedentes de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de servicio y, en seguida plantean como actos reclamados, los siguientes:

2.1.- DEROGATORIA DEL DECRETO 57-90 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, "LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO".

Con fecha dos de julio de mil novecientos noventa y dos, el Congreso de la República de Guatemala, emitió el Decreto 42-92 que contiene la "Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público". En el cuerpo del citado Decreto, en su artículo nueve (9), textualmente se indica: "Artículo 9. Derogatorias. Se deroga el Decreto 57-90 del Congreso de la República". El último de los citados decretos, derogado por el artículo 9, antes transcrito, se refiere a la **Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio**, que fue a su vez, emitida por el Congreso de la República, con fecha

dos de octubre de mil novecientos noventa. El Decreto 42-92 del Congreso de la República, fue aprobado por el pleno del parlamento en una sola lectura.

2.2. SANCION Y PROMULGACION DEL DECRETO 42-92 DEL CONGRESO, POR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.

El Decreto Número 42-92 del Congreso de la República, a través del cual fue derogada la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, fue sancionado por el Presidente de la República y publicado en la misma fecha de su aprobación legislativa (dos de julio de mil novecientos noventa y dos), en el Diario de Centro América.

2.3. SENTENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, EN TORNO A LA ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD PLANTEADA CONTRA LA DEROGATORIA DE LA LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO.

Con fecha catorce de enero de mil novecientos noventa y tres, la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, desestimó las Acciones de Inconstitucionalidad planteadas en contra del artículo 9 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, por mi representada y por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones GUATEL. Contra dicha sentencia, con fecha veintitrés de enero de mil novecientos noventa y tres, planteamos recursos de Aclaración y Ampliación, los cuales con fecha veintiséis de enero del mismo año, también fueron declarados sin lugar. Habiendo sido notificados de la última resolución el dieciséis de febrero de mil novecientos noventa y tres."

Luego en la misma denuncia se hacen las consideraciones de hecho y de derecho en que se fundamenta la ilicitud de los actos reclamados, aspecto que

fue resumido por los mismos trabajadores en un comunicado de prensa de fecha 27 de agosto de 1993, del cual se destaca lo siguiente:

"... FUNDAMENTOS DE LA DENUNCIA ANTE LA CIDH:

Hemos acudido ante tan importante organismo, una vez que el Preámbulo de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, en el primero y último de sus párrafos, supedita la institucionalización democrática de los Estados Americanos a la plena vigencia de las libertades personales y de las instituciones jurídicas creadas para la consecución de la justicia social, ya que con arreglo a la Declaración Universal de Los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos. Y además, porque la Convención Americana en su artículo 26, recoge el compromiso de los Estados partes de hacer efectivos en forma **progresiva** los derechos que se derivan de las normas **económicas, sociales** y de educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires; ello, en la medida de los recursos disponibles, **por vía legislativa** u otros medios apropiados. El mismo instrumento internacional, en el Capítulo VIII, **NORMAS SOCIALES**, reafirma la convicción de los Estados miembros de que la plena realización del ser humano sólo es posible dentro de un **orden social justo**, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, mediante la aplicación de principios y mecanismos, dentro de los que cabe mencionar: que el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, **tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar** (Artículo 43).

Tales postulados de justicia social que reconoce la comunidad interamericana, fueron aplicados cuando el Congreso legisló creando la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio. Pero al haberla derogado ese mismo Organismo, arrogándose ilegalmente competencias ilimitadas, sin sujetarse a las prohibiciones que establece la Constitución, actuó en contra del principio básico de supremacía constitucional.

NUESTRO LLAMADO A LOS TRABAJADORES:

Todo lo anteriormente expresado, es muestra fehaciente de las monstruosidades jurídicas, políticas y morales de que hacen gala quienes hoy defienden la "legalidad" desde los distintos organismos del Estado, como medio para evadir el clamor de los trabajadores y el Pueblo para que se le dé paso a la recomposición de las instituciones.

En tal virtud, llamamos a la resistencia y la lucha en los niveles que se haga preciso, a efecto de contribuir a que Guatemala tenga una verdadera oportunidad y a defender con determinación los derechos propios de los trabajadores y del Pueblo.

Demandamos de los trabajadores de Centro América y del continente americano, manifestar su solidaridad a efecto de que las instituciones democráticas y las normas internacionales en materia de Derechos Humanos - en donde se incluye lo relativo al Trabajo-, sean respetadas y no que existan en los textos legales como simples fórmulas demagógicas."

Entonces queda ahora en manos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos decidir si el asunto es trasladado a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de cuya convención internacional Guatemala es signataria, en donde seguramente los trabajadores darán si no la última, una gran batalla.

CONCLUSIONES:

1. En virtud de la naturaleza especial del Derecho del Trabajo y en observancia del principio tutelar o protector, cuando existen dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, en el criterio orientador del Juez o del intérprete, debe prevalecer aquella que sea más favorable al trabajador, aunque no sea la que corresponda a un orden jerárquico predeterminado.
2. Resulta ser universalmente aceptado el principio por el cual ninguna ley puede contravenir el texto constitucional. De la misma forma, es inaceptable la formulación legislativa de un Derecho Laboral que se aparte de los principios que lo informan o; lo que es peor aún, que se dicte en abierta contradicción con ellos.
3. Los principios del Derecho del Trabajo juegan un papel tan relevante dentro de la estructura normativa, porque le sirven de cimiento, entendiéndose por ello que resultan ser mucho más generales que las propias normas jurídicas, y porque no sólo inspiran, sino contribuyen a entenderlas y hasta suplirlas.
4. La naturaleza jurídica de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio es *suigeneris*, porque constituye una prestación integral que contempla o afecta a todos los casos de terminación de contrato o relación de trabajo. También sirve de mecanismo eficaz para fortalecer la estabilidad en el empleo y, a su vez, es un instrumento para la consolidación del régimen de Derecho, no sólo por que persigue variar los términos de la contratación desigual, sino porque en su génesis está implícita la defensa sindical frente a las organizaciones patronales "solidaristas". Es además una prestación que cumple con el trascendental papel de previsión social al asegurar al trabajador una suma de dinero que en cierta medida le permite afrontar la cesantía y, por otra parte,

da una real oportunidad de crédito a los laborantes a través de la única entidad bancaria en la cual son sujetos del mismo los trabajadores.

5. En Guatemala se ha tergiversado la concepción del institutos salarial en el plano de las relaciones contractuales mediante la suscripción de convenios o pactos colectivos, pero fundamentalmente mediante la arbitraria emisión ejecutiva y legislativa de leyes o disposiciones especiales, ya sea denominándole bonificación, sueldo diferido, sueldo complementario, salario base, etcétera. Denominaciones que en razón de sutil transformación terminológica otorgan exención de toda gama de cargas sociales inherentes al salario.
6. El manejo del término "bonificación" por parte de los empleadores y el Gobierno --tal y como sucede en la denominación del Decreto 42-92 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público--, no es casuístico sino que obedece a una estrategia delineada, planificada y ejecutada para restringir el concepto global del salario en perjuicio de los trabajadores.
7. La aprobación de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, abrogando simultáneamente a la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, mediante la promulgación del Decreto 42-92 del Congreso de la República, equivale a sustituir a la segunda de las mencionadas prestaciones, por un salario ordinario adicional que se otorga al año, lo cual resulta lesivo para los intereses de los trabajadores.
8. Al emplear el legislador el término "bonificación", para designar a la contraprestación de los servicios laborales, se está sustituyendo en su acepción amplia a la concepción del salario, lo que además de menoscabar el patrimonio económico que genera el trabajador, entra en contradicción jurídica con preceptos contenidos en instrumentos del derecho internacional,

particularmente con lo establecido en el artículo 10. del Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

9. Tratándose de derechos laborales, resulta lícita la aprobación de normas por parte del Congreso de la República, siempre que mediante las mismas se superen los derechos mínimos que la propia Constitución u otras fuentes formales hayan otorgado con anterioridad a los trabajadores; pero, si por el contrario los nuevos preceptos resultan disminuyendo, limitando, tergiversando o suprimiendo los derechos ya adquiridos, lo actuado por los legisladores resulta nulo de pleno derecho, de conformidad con las garantías que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
10. En el sistema constitucional guatemalteco se reconoce el principio de que todos los poderes públicos están sometidos a la norma fundamental y fundamentadora de todo el orden jurídico. La función de control constitucional debe hacerse respetando la libertad de configuración que corresponde al Congreso de la República, pero teniendo siempre en cuenta que la libertad de acción que la Constitución otorga al Congreso, no lo exime del principio general de vinculación de todos los órganos a la misma. El Congreso no puede arrogarse competencias ilimitadas sin sujetarse a las restricciones que la Constitución establece, porque esta situación atentaría contra el básico principio de supremacía constitucional.
11. La idea de que la DEFENSA CONSTITUCIONAL tiene por objeto no sólo el mantenimiento de las normas fundamentales sino también su EVOLUCION y su compenetración con la realidad política para evitar que el documento escrito se convierta en una simple fórmula nominal o semántica, es decir, QUE SOLO RESULTA DIGNO TUTELARSE UN ORDENAMIENTO CON UN GRADO DE EFICIENCIA Y DE PROYECCION HACIA EL FUTURO y no un simple conjunto de manifestaciones declamatorias. Por ello, las leyes que

emanan de una norma programática, como las del trabajo que establece la Constitución, son parte del cuerpo mismo de la Carta Magna, son su prolongación, la Constitución en movimiento y en acción, ante lo cual lógicamente su derogatoria por el legislador ordinario deviene inconstitucional.

12. La Compensación Económica por Tiempo de Servicio, como prestación laboral, resulta ser una expresión concreta del mandato constitucional que establece como derecho mínimo para los trabajadores el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social. Por ende, dicha prestación tiene carácter de derecho mínimo laboral con jerarquía constitucional, por lo que al abrogarla el Congreso de la República incurrió en violación a numerosos preceptos fundamentales que definen la prevalencia constitucional.
13. El Congreso de la República, con su "ilicitud legislada", no sólo contravino la estructura jerárquica del orden normativo que demanda el respeto a la Constitución, sino también ignoró la existencia de principios básicos que informan al derecho del trabajo, tal el caso del principio Tutelar o Protector de los trabajadores.
14. La función informadora que orienta la actuación del legislador, al aplicarla en forma particular al principio tutelar, está destinada a promover, encausar y orientar la aprobación de nuevas normas y debe ser asumida por el ente que las crea (el organismo legislativo) en el sentido de generar nuevos o mayores beneficios para los trabajadores, y nunca para suprimir derechos que éstos han adquirido o para sustituirlos por otros que impliquen menoscabo, limitación o tergiversación de los primeros. En el caso concreto del artículo 9 del Decreto 42-92 del Congreso que derogó la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, el Congreso de la República dejó de tutelar derechos mínimos reconocidos por la Constitución para todos los trabajadores del país, violando con ello el precepto contenido en el artículo 103, por cuanto que con esa

derogatoria no se tuteló ningún derecho para ellos, sino por el contrario se vulneró el principio de tutelaridad consagrado en dicha norma.

15. El legislador al abrogar el Decreto 57-90 contentivo de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, eliminó virtualmente una prestación sin estar legitimado para ello y al sustituirla por el denominado "Bono 14" desmejoró las condiciones de los trabajadores y, la Corte de Constitucionalidad al desestimar la acción de inconstitucionalidad planteada contra dicha derogatoria, apartándose para ello de su función esencial de interpretar las leyes de acuerdo a su quehacer jurisdiccional, deliberadamente optó por omitir el análisis de fondo sobre la aplicación de preceptos constitucionales de primer orden, limitándose a justificar --con motivaciones políticas más no jurídicas-- la ultrajante derogatoria, formulando para ello una inaceptable e improvisada vinculación entre varios principios del derecho laboral.
16. De conformidad con nuestro régimen constitucional, el Congreso de la República no puede validamente derogar normas del llamado Derecho Social, como tampoco podría, por ejemplo, derogar normas tutelares del Derecho de Familia; o sea, su poder está limitado frente a ciertas normas que integran el concepto de "orden público interno", normas vitales y fundamentales para la esencia misma del Estado guatemalteco que integran la característica pristina de su propia personalidad. Una de ellas, precisamente, su concepción del Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas tutelares de los trabajadores.
17. El artículo 6 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, que establece el valor de una bonificación anual para los trabajadores, no tomando en cuenta para determinarla el aguinaldo anual regulado por las leyes específicas, distorsiona el concepto de salario y constituye una mengua de los ingresos y prestaciones laborales establecidos a favor de los trabajadores; puesto que el salario constituye un concepto unitario, total que comprende toda retribución

que percibe un trabajador.

18. Es evidente la inconstitucionalidad del artículo 6 antes mencionado, pues establece algo perjudicioso para los trabajadores, ya que las leyes laborales se caracterizan por su tutelaridad para éstos y por ello, una nueva norma laboral nunca ha de disminuir beneficios para los trabajadores, sino al contrario -como ya hemos repetido a lo largo de este trabajo- ha de producir situaciones más benéficas para los mismos.

19. Cualquier disposición legal que en materia de derechos humanos pueda emitirse, necesariamente ha de guardar armonía con lo que sobre la materia disponen los tratados y convenios internacionales que han sido ratificados por Guatemala. Si por el contrario no se respeta tal relación, como lo evidencia el artículo 6 del Decreto 42-92 del Congreso de la República -que implica mengua en el salario de los trabajadores, vía la distorsión de su concepto- estamos frente a un precepto nulo de pleno derecho, que no impide a los trabajadores reivindicar su salario con el alcance que le da a su concepto el Convenio 95 en su artículo 1o. de la O.I.T.

BIBLIOGRAFIA

1. Recaséns Siches, Luis "ESTUDIO PRELIMINAR SOBRE LA TEORIA PURA DEL DERECHO Y EL ESTADO DE HANS KELSEN". Segunda Edición, Editorial Nacional, México.
2. García Laguardia, Jorge Mario "LA DEFENSA DE LA CONSTITUCION". Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Tercera Impresión.
3. Plá Rodríguez, Américo "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1978.
4. Luis de Sebastian "RESURGIR DE LA IDEOLOGIA LLAMADA NEOLIBERAL". Siglo Veintiuno, Guatemala, Febrero 1993.
5. De la Cueva, Mario "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo I y II Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

6. Deveali, Mario. "TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO". Tomo II. La Ley Editora e Impresora, Buenos Aires, 1972.
7. De la Cueva, Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1974.
8. Arnaldo Sussekind "DEREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO (SAO PAULO, BRASIL Editora Ltda. 1983).
9. Najarro Ponce, Oscar. "LA INTERPRETACION Y LA INTEGRACION DE LA LEY EN EL DERECHO DE TRABAJO". Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. Guatemala, 1987.
10. Hemeroteca Nacional Prensa Libre y Diario El Gráfico. Febrero 1990.
11. Cruz Minera, Eddy Roberto "LA LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO". (Tesis al conferirse el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y Título de Abogado y Notario U.S.A.C. Julio 1991.

12.

EXPEDIENTE 364-90. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. Planteamiento de Inconstitucionalidad Total de Ley. Acción impugnada Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio Decreto 57-90 del Congreso de la República.

13.

EXPEDIENTES ACUMULADOS Nos. 241-92 y 245-92. Corte de Constitucionalidad. Planteamiento de Inconstitucionalidad del artículo 9 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

14.

Denuncia por violación a Derechos Humanos Económicos y Sociales de los Trabajadores de la República de Guatemala, por parte del Estado de Guatemala ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Organización de Estados Americanos O.E.A. 13 de agosto de 1993.

15.

Comunicado de Prensa, emitido por la Federación Sindical de Empleados Bancarios FESEB y Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala UNSITRAGUA, de fecha 27 de agosto de 1993. Relativo a Denuncia ante la O.E.A.