

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

**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL DERECHO
LABORAL COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA
PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA VIDA**

MARCO ANTONIO PAREDES GERÓNIMO

GUATEMALA, MAYO DE 2006

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

**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL
COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA PROTECCIÓN DEL
DERECHO A LA VIDA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARCO ANTONIO PAREDES GERÓNIMO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Mayo de 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez
Secretaria:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. César Augusto Conde Rada
Vocal:	Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Secretaria:	Licda. Benicia Contreras Calderón

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

LICENCIADO VÍCTOR LEONEL RECINOS MARTÍNEZ

3ª AVENIDA 12-20, ZONA 1

2º NIVEL, OFICINA C

TELÉFONO: 22203595-96



Guatemala, 1 de agosto de 2005

Señor
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Presente.

Señor Decano:

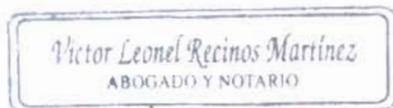
Con base en la designación recaída en mi persona, con mucho respeto comparezco ante usted, con el objeto de rendir informe como ASESOR en el trabajo de tesis denominado "EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA VIDA" elaborado por el bachiller Marco Antonio Paredes Gerónimo.

Como resultado de las sesiones de trabajo y respetando el contenido del tema analizado, el bachiller Paredes Gerónimo aceptó la introducción de algunas modificaciones sugeridas por mi persona. Estimo que el trabajo presentado por el bachiller Paredes Gerónimo reúne elementos de suma importancia, además de que el tema analizado no ha sido tratado frecuentemente y es de evidente interés para consulta de estudiantes y profesionales del derecho.

Por lo expuesto, es mi criterio que el trabajo de tesis cumple con los requisitos que exige el Reglamento de Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis.

Atentamente,

Licenciado Víctor Leonel Recinos Martínez
Abogado y Notario
Colegiado 5,361





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, Guatemala, dieciocho de agosto del año dos mil cinco-

Atentamente, pase a la LICDA. SILVIA TOJIN NORIEGA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante MARCO ANTONIO PAREDES GERONIMO, Intitulado: "EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA VIDA" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

~~MAE:stih~~


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DECANATO
- GUATEMALA, C. A. -


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
- GUATEMALA, C. A. -

LICENCIADA SILVIA TOJIN NORIEGA
21 Calle 6-77 zona 1, Centro Cívico
Juzgado Municipal, Segundo Nivel
Municipalidad de Guatemala
Teléfono 22858282
Lugar de Trabajo



Guatemala, 10 de octubre de 2005.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Presente.

Señor Decano:

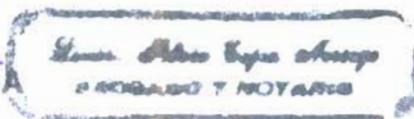
Conforme a la resolución que dictó con fecha 18 de agosto de 2005, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **MARCO ANTONIO PAREDES GERÓNIMO**, titulado "EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA VIDA", el cual fue debidamente asesorado por el Licenciado Víctor Leonel Recinos Martínez.

La investigación seleccionada constituye un tema de interés social, tratando el estudio del Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral, su fundamento legal, aplicado como condición indispensable para la protección del derecho a la vida, el cual es de suma importancia para la población trabajadora principalmente en la actualidad.

Cumpliendo con los requisitos reglamentarios establecidos dictamino en el sentido, que se acepte el presente trabajo de tesis para su discusión en el examen público correspondiente.

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

LICDA. SILVIA TOJIN NORIEGA
Abogada y Notaria
Colegiada 4,591





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES (valencia, cuatro de mayo de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante MARCO ANTONIO PAREDES GERÓNIMO, titulado EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA VIDA, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MAE/SH~~



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme guiado y proveído de sabiduría para obtener este triunfo
- A MIS PADRES** Fidencio Paredes Farfán y Pascuala Gerónimo Gerónimo, como premio a sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida.
- A MIS HERMANOS:** Efraín, Álvaro, Carmelina, Lilia Etelvina, Miriam Victoria y Vilma Yaneth, con mucho cariño y que la meta hoy alcanzada sea un motivo de felicidad para ellos.
- A MI ESPOSA:** María Angelina Tajín Sula, por su apoyo y ayuda incondicional.
- A MIS HIJOS** Jorge Antonio y Thelma Marysol, con especial cariño y amor, para que les sirva como ejemplo y estímulo y sea un motivo de mucho regocijo para ellos.
- A MIS SUEGROS Y CUÑADOS:** Con cariño sincero.
- A MIS TIOS Y PRIMOS:** Con afecto sincero.
- A MIS COMPAÑEROS:** Con quienes juntos nos hemos trazado metas y hoy gracias a Dios estoy logrando uno de ellos y de corazón especialmente a Vilma Desireé Zamora Pérez.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Y A TODOS MIS AMIGOS:** Sinceramente gracias.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Historia del derecho laboral.....	1
1.1.1. Evolución de la normas laborales en Guatemala.....	5
1.2. Principios que inspiran al derecho laboral	7
1.2.1. Principio de tutelaridad.....	8
1.2.2. Principio de derechos mínimos.....	9
1.2.3. Principio de irrenunciabilidad.....	10
1.2.4. Principio de superación de derechos mínimos.....	10
1.2.5. Principio de necesidad.....	11
1.2.6. Principio de imperatividad.....	11
1.2.7. Principio de realismo.....	12
1.2.8. Principio de objetividad.....	12
1.2.9. El derecho de trabajo es una rama de derecho público.....	13
1.2.10. Principio conciliatorio.....	13
1.2.11. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	14
1.2.12. Principio de <i>in dubio pro operario</i>	14
1.2.13. Principio de estabilidad laboral.....	15
1.3. Características de los principios del derecho laboral.....	16

CAPÍTULO II

2. Principio de irrenunciabilidad.....	19
2.1. Definición de irrenunciabilidad.....	19
2.2. Renunciabilidad.....	21

	Pág.
2.3. Relación del principio de irrenunciabilidad con los demás principios laborales.....	22
2.3.1. Relación del principio de irrenunciabilidad con el principio de tutelaridad.....	22
2.3.2. Relación del principio de irrenunciabilidad con el principio de imperatividad.....	23
2.3.3. Relación del principio de irrenunciabilidad con el carácter de derecho público de las normas laborales	24
2.4. Efectos de la violación del principio de irrenunciabilidad.....	24
2.5. La renuncia, su validez y nulidad.....	25
2.6. Interpretación de las normas laborales de acuerdo con el principio de Irrenunciabilidad.....	27

CAPÍTULO III

3. Los derechos humanos.....	29
3.1. Historia de los derechos humanos.....	29
3.2. Definición de derechos humanos.....	33
3.3. Clases de derechos humanos.....	34
3.4. Los derechos humanos en Guatemala.....	36
3.5. Principales instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Guatemala.....	38
3.5.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	38
3.5.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	39
3.5.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	39
3.5.4. Protocolo Facultativo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos..	39
3.5.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	39

	Pág.
3.5.6. Aceptación de la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.....	40
3.5.7. Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de personas.....	40
3.5.8. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la tortura	40
3.5.9. Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio.....	40
3.5.10. Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.....	41
3.5.11. Convención sobre los Derechos del Niño.....	41

CAPÍTULO IV

4. Relación entre el principio de irrenunciabilidad y el derecho a la vida.....	43
4.1. Las normas constitucionales y su relación con el principio de irrenunciabilidad.....	43
4.2. Las normas ordinarias laborales y su relación con el principio de irrenunciabilidad.....	46
4.3. Importancia de la observancia del principio de irrenunciabilidad para la protección del derecho a la vida.....	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55

INTRODUCCIÓN

Como se tiene conocimiento, el Derecho se encuentra inspirado y regido por principios y en este caso objeto de estudio, el Derecho Laboral cuenta con principios propios, que lo distinguen de las demás ramas de la Ciencia del Derecho.

Entre estos principios se encuentra el principio de irrenunciabilidad, el cual es calificado como exclusivo del Derecho Laboral, ya que impide que el trabajador pueda renunciar voluntariamente a los derechos que la ley le otorga, esto por el carácter tutelar de esta rama jurídica.

Siendo que los derechos asignados a los trabajadores por la legislación laboral tienen beneficio tanto para el mismo trabajador como para terceras personas, es lógico pensar que el legislador previó que los mismos no fueran vulnerados por presiones económicas, sociales, culturales y psicológicas, que pudieran hacer que los empleados renunciaran a ejercerlos.

Los derechos laborales implican beneficios tales como salario, vivienda, estabilidad laboral, recreación y salud, por mencionar algunos, que si no fueran protegidos por el Derecho Laboral se pondría en peligro la vida y la integridad física, psicológica y moral del trabajador; con consecuencia para las terceras personas que dependen de él y que se encuentran a su alrededor, por lo cual le corresponde al Estado proteger este derecho a la vida por medio del mandato constitucional consignado en el Artículo 3 de la Carta Magna y por el principio de irrenunciabilidad establecido en el Artículo 106 del mismo cuerpo legal; así como por, el Artículo 12 del Código de Trabajo específicamente.

Es por lo apuntado anteriormente que la presente investigación tiene por objeto determinar si efectivamente las normas laborales al ser inspiradas y aplicadas conforme al principio de irrenunciabilidad, cumplen con el mandato constitucional de

proteger el derecho a la vida.

Por lo tanto, la interrogante a responder es la siguiente: ¿Es indispensable la aplicación del principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral para el cumplimiento del mandato constitucional de protección del Derecho a la Vida? Delimitándose el área de investigación al Departamento de Guatemala, en el período comprendido de los años 2002 al 2005.

En consecuencia se propone, como respuesta a la interrogante planteada, la siguiente hipótesis: “La garantía de protección y cumplimiento del principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral es requisito indispensable para que el Estado garantice la protección del Derecho a la Vida.”

Teniendo una respuesta a la interrogante, se pretende alcanzar un objetivo general el cual consiste en determinar si efectivamente la aplicación del principio de irrenunciabilidad del Derecho Laboral es fundamental e indispensable para la protección del Derecho a la Vida, específicamente si: a) Determinar en qué consiste el principio de irrenunciabilidad; b) Establecer en que consiste el derecho a la vida que contempla la Constitución Política de la República y sus alcances, c) Establecer la diferencia que existe entre el Derecho Común y el Derecho Laboral con respecto a la irrenunciabilidad y d) Conocer los beneficios que la irrenunciabilidad otorga a los trabajadores.

Para el eficiente desarrollo del presente trabajo de investigación se ha estructurado de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al Derecho laboral en sí, a sus antecedentes históricos, principios y características. El segundo capítulo se circunscribe específicamente al principio de irrenunciabilidad, antecedentes históricos y su relación con los demás principios del derecho laboral. El tercer capítulo se hace un breve estudio sobre los Derechos Humanos, su historia, concepto y clases de Derechos Humanos. Y por último el cuarto capítulo trata el principio de irrenunciabilidad y su relación con el derecho a la vida; así como, con las normas laborales constitucionales

y ordinarias.

Por todo lo expuesto anteriormente, se espera que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil de análisis sobre los principios del Derecho Laboral.

El autor

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.

1.1 Historia del derecho laboral.

El estudio de la historia del derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”¹

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 67.

otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.²

Existe, pues, diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente lo interpretamos, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí.

Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban gildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros y d) Aprendices.³

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala el Licenciado Cabanellas De Las Cuevas: “En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o

² **Ibid**, pág. 67.

³ **Ibid**, pág. 68.

agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época.”⁴

Vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la previsión social.

Cuando la economía feudal fue dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.⁵

Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural,⁶ el cual implica, según el tratadista Ossorio: “Un conjunto de normas regulatorias de la conducta humana, justas, eternas e inmutables.”⁷

El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose que cualquier

⁴ Cabanellas De Las Cuevas. **Compendio de derecho laboral**, pág. 912.

⁵ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 68.

⁶ **Ibid**, pág. 69.

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 237.

intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Destacaron en esta época los llamados fisiócratas, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de oferta y de demanda.⁸

A la luz de las ideas de libertad, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión.⁹

Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en aquella época Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios.¹⁰

Por lo anterior, promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios; sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución.

Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios,

⁸ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 69.

⁹ **Ibid**, pág. 69.

¹⁰ **Ibid**, pág. 70.

quedaron totalmente abolidos, lo cual quedó consignado en la Ley Chapelier en 1791.¹¹

A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y proscribió toda interferencia en el orden económico, lo cual años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores.

Los primeros sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, las coaliciones obreras, principio de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; esto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

1.1.1 Evolución de las normas laborales en Guatemala.

El mismo proceso evolutivo que aconteció en otras latitudes acerca del derecho laboral, tuvo aquí en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que puedan informar en forma más amplia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, son también, informaciones vagas.

¹¹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 70 y 71.

De los albores de la época colonial se tienen abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, tal y como lo mencionan los Licenciados Escobar Medrado y González Camargo: “En la época colonial se dieron varias instituciones entre ellas el repartimiento, que era un uso colonial que implicaba el reparto de cosas entre personas y personas entre sí, éstas últimas, con el fin de realizar trabajos, siendo esto una forma de esclavitud.”¹²

La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones.¹³

Las famosas Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya que entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también es cierto que fueron un valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después.¹⁴

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal.

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los

¹² Martínez Peláez, Severo. **Antología – historia de la cultura de Guatemala**, pág. 161.

¹³ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 73.

¹⁴ **Ibid**, pág. 73

contratos por el regulados y dentro de sus artículos regula el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”.

En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1 señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley.”

Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: **la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.**

1.2 Principios que inspiran al derecho laboral.

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: “Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.”¹⁵

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)...”¹⁶

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de decretos legislativos y decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

1.2.1 Principio de tutelaridad.

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

¹⁵ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 17.

¹⁶ Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo**, pág. 50.

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en que momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”¹⁷

1.2.2 Principio de derechos mínimos.

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

¹⁷ *Ibid*, pág. 25.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

1.2.3 Principio de irrenunciabilidad.

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

Por ser este tema uno de los puntos centrales de la presente investigación, el mismo se desarrollará con mayor amplitud en el apartado correspondiente.

1.2.4 Principio de superación de derechos mínimos.

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

1.2.5 Principio de necesidad.

Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediamente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

1.2.6 Principio de imperatividad.

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

1.2.7 Principio de realismo.

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

1.2.8 Principio de objetividad.

El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

1.2.9 El derecho de trabajo es una rama de derecho público.

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

1.2.10 Principio conciliatorio.

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

1.2.11 El derecho de trabajo es hondamente democrático.

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

1.2.12 Principio de *in dubio pro operario*.

Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”

Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos concedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

1.2.13 Principio de estabilidad en el trabajo.

Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento

grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”¹⁸

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

1.3 Características de los principios del derecho laboral.

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho de trabajo.

¹⁸ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 178.

Dado que entre los términos características y principios no existe sinonimia, vale la pena comentar que la relación características-principios, sólo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Montalvo Correa,” “Esta adjetivación del derecho de Trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral.”¹⁹

Dicho en otras palabras, las características ideológicas que se refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de crear o calificar cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta forma cómo las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.

¹⁹ Citado en Echeverri Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, pág. 16.

CAPÍTULO II

2. Principio de irrenunciabilidad.

2.1 Definición de irrenunciabilidad.

Según el tratadista Ossorio, la irrenunciabilidad consiste en: “Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos.”²⁰ En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público.

Para el autor Hernáinz Márquez establece que la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido como: “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.”²¹

No obstante existen derechos civiles que no son renunciables, tal es el caso de aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas, por ello son irrenunciables, entre otros derechos, los derechos emanados de la potestad marital o de la patria potestad, el derecho a pedir en cualquier tiempo la división del condominio o la de la herencia antes de la apertura de la sucesión, facultad de pedir el divorcio, el derecho de reclamar la filiación o de contestar la legitimidad, la obligación de prestar alimentos.²²

Con respecto al derecho público son irrenunciables el derecho electoral activo, el de ejercer la presidencia de las masas electorales, el de prestación de servicio militar, en algunos países que utilizan el sistema de jurado, el de actuar

²⁰ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**; pág. 399.

²¹ Hernáinz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**, pág. 89.

²² **Ibid**, pág. 69.

como miembro de éste y, en general, todos los actos que representan una carga pública.²³

Y por último con respecto al derecho de trabajo son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de orden público.

En el derecho de trabajo, el principio de irrenunciabilidad se justifica con estos argumentos: a) El trabajo es una función social; b) El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer; c) La renuncia a estos derechos perjudicaría a terceros: a los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; d) Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir que, aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: a) De aceptar una renuncia en un estado de necesidad; y b) Que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

Hay, al respecto, una diferencia muy marcada entre lo que ocurre en el derecho de trabajo y el resto del derecho en general.

En efecto, al contrario de lo que ocurre en el derecho común, donde rige el principio de la renunciabilidad, en el derecho de trabajo rige el principio opuesto, que es de irrenunciabilidad, o sea que en las restantes ramas del derecho es posible privarse voluntariamente de una facultad o de una

²³ Hernáinz Márquez, **Ob. Cit**; Pág. 69

posibilidad o de un beneficio que posee, mientras que en este campo ello no es posible ya que las ventajas o beneficios están establecidas en el provecho del trabajador.

El único límite a este principio se establece en el considerando cuarto del Código de Trabajo, el cual permite la irrenunciabilidad solamente para el trabajador, no así para el patrono, debido a que trata de compensar la desigualdad económica que existe entre ambos.

2.2 Renunciabilidad.

“La renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor.”²⁴

La renuncia es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico; es un acto jurídico del tipo de los negocios jurídicos; importa el ejercicio de un derecho potestativo de carácter secundario; es unilateral; implica el abandono, es decir, la pérdida o extinción de un derecho; tiene carácter irrevocable y resulta eficaz dentro de ciertos límites.²⁵

Tal y como el tratadista Ojeda Avilés describe estas tres características: “a) Es un negocio jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad conciente dirigida a la producción de un resultado práctico previsto y amparado por el ordenamiento jurídico; b) Es una actividad unilateral que no precisa el concurso de otra voluntad para producir el resultado buscado; y c) Es dispositivo, en cuanto que el efecto buscado es justamente la salida de nuestro patrimonio de un determinado bien que ya no nos interesa conservar.”²⁶

²⁴ Hernáinz Márquez, **Ob. Cit**; pág. 89.

²⁵ Ojeda Avilés, Antonio. **La renuncia de derechos del trabajador**, pág. 134

²⁶ **Ibid**, pág. 133.

La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que pueda realizar válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición. El derecho de trabajo, en términos generales, entra dentro de este ámbito.

2.3 Relación del principio de irrenunciabilidad con los demás principios laborales.

Es necesario hacer notar que la aplicación del principio de irrenunciabilidad y su propia existencia, se debe a la existencia de los demás principios laborales, ya que todos ellos se encuentran concatenados unos con otros.

A continuación se hace una breve explicación de las relaciones que se consideran más importantes para el presente estudio.

2.3.1 Relación del principio de irrenunciabilidad con el principio de tutelaridad.

Como ya se ha dicho anteriormente el principio de tutelaridad es un principio del derecho de trabajo que busca proteger al trabajador de la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, otorgándole a éste último una protección jurídica preferente.

Por lo tanto, el grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de la voluntad del mismo trabajador, en este momento entra en juego la irrenunciabilidad de los derechos, ya que el mismo se implementa con el fin de que los mínimos que la ley establece se cumplan para evitar que el trabajador renuncie a ellos, ya sea por presiones,

engaños o cualquier otro motivo o sea que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

2.3.2 Relación del principio de irrenunciabilidad con el principio de imperatividad.

Es necesario aclarar que la imperatividad a la que se hace referencia no tiene relación con la imperatividad de las normas jurídicas, ya que todas ellas son imperativas por cuanto contienen un mandato; no son simples invitaciones, consejos o recomendaciones, más bien son órdenes que deben ser cumplidas.

Esta idea tiene relación, en cambio con la distinción entre normas imperativas y normas dispositivas, que corresponde a la división procedente del derecho romano entre *jus cogens* y *jus dispositivum*, el primero está integrado por las normas que deben cumplirse, cualquiera que sea la voluntad de las partes y el segundo está compuesto por aquellas normas que han de cumplirse sólo cuando las partes no hayan establecido otra cosa.²⁷

De Ferrari sostiene que: “El Estado da a ciertas normas el carácter de imperativa y las impone empleando eventualmente la coacción. Ningún sistema jurídico subsistiría si no se basara en este poder. De otra forma, las normas de derecho pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Las reglas del derecho de trabajo tienen, en general, carácter imperativo y concede un poder de vigencia inderogable por las partes, en virtud de distintas razones. En el caso de las leyes de trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la especie y, en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles.”²⁸

²⁷ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 222.

²⁸ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**, pág. 267.

2.3.3 Relación del principio de irrenunciabilidad con el carácter de derecho público de las normas laborales.

Esta afirmación significa que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta a la que estableció el legislador.

Las leyes de orden público son aquellas que en un Estado establecen los principios cuya conservación se considera indispensable a la organización de la vida social, según los preceptos del derecho; por lo tanto, ello significa que no pueden ser derogadas, renunciadas, por simple manifestación de voluntad de los particulares.²⁹

Tal y como lo afirma el ilustre venezolano, Cabanellas: “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tiene las disposiciones de derecho laboral.”³⁰

2.4 Efectos de la violación del principio de irrenunciabilidad.

Es importante señalar que dada la índole de las normas declaradas irrenunciables, las renunciaciones que se efectúen en contravención de ellas carecen de todo efecto: son absolutamente ineficaces, o sea, absolutamente nulas.³¹

Se sanciona, pues, la infracción a estas normas de manera más severa: con la nulidad. No la mera anulabilidad, la nulidad de pleno derecho que debe declararse aunque el interesado no lo solicite.³²

²⁹ Hernáinz, Márquez, **Ob. Cit**; pág. 92.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**, pág. 565.

³¹ Ojeda Avilés, Antonio. **La renuncia de los derechos del trabajador**, pág. 45.

³² **Ibid**, pág. 45.

También se debe aclarar que lo que se considera nulo es la cláusula y no el contrato, el cual permanece vigente, esta es una peculiaridad del derecho laboral, porque en el derecho común, la nulidad, por regla general, tiene como consecuencia la inexistencia del acto como tal.

Lo anterior tiene su explicación, al entenderse que la nulidad del contrato de trabajo sería incompatible con la finalidad de las normas imperativas del derecho laboral que quieren establecer condiciones mínimas a favor del trabajador.

2.5 La renuncia, su validez y nulidad.

Por renuncia de derechos se comprende el desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituya a la vez un deber; porque, entonces a favor de la subsistencia del nexo jurídico aparece otro interés u obstáculo, que no cabe remover con eficacia plena por iniciativa individual.³³

La renuncia de derechos se diferencia del abandono, de la abstención y de la enajenación, en que el abandono se caracteriza por la desidia, la dejadez o la pasividad; mientras que la renuncia ha de tener carácter expreso; por su parte la abstención jurídica significa sólo inactividad, y por último la enajenación se diferencia porque aquella es contractual y a favor de alguien determinado; por el contrario, el renunciante no designa sucesor, se limita a una declaración que cercena su patrimonio o su potestad jurídica.³⁴

La doctrina acepta que la renuncia de derechos, una vez terminado el contrato de trabajo, pueda surtir plenos efectos, una vez satisfechas ciertas

³³ Ojeda Avilés, **Ob. Cit**; Pág. 102.

³⁴ **Ibid**, pág. 105.

condiciones de la autonomía de la voluntad, es lícito que el trabajador renuncie, siempre que se trate de derechos adquiridos, esto es, ya incorporados a su patrimonio, como consecuencia del propio contrato o por disposición de la ley.

Un ejemplo de lo anterior se encuentra consignado en el Artículo 133 tercer párrafo del Código de Trabajo, el cual establece: “Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.”

Si la ley no permitiera que se compensara en dinero el tiempo de vacaciones que le corresponde al trabajador, y se aplicara el principio de irrenunciabilidad, se llegaría al absurdo de que el trabajador, una vez cesó en su trabajo, tendría que gozar de vacaciones remuneradas, aunque se encontrara desempleado, con la consecuencia de que durante el tiempo de vacaciones no podría prestar sus servicios a cualquier otra persona, tal y como lo manda el artículo citado.

La nulidad de la renuncia anticipada parte de la presunción de que el trabajador, carece de libertad para una sincera renuncia, por la situación de inferioridad en que lo coloca su dependencia económica con respecto al patrono; esa coacción se mantiene tanto como el nexo de subordinación laboral.

En cambio, la renuncia posterior a la relación laboral es válida, sobre todo cuando haya habido una compensación suficiente, aunque en las dos situaciones mencionadas siempre hay excepciones.

2.6 Interpretación de las normas laborales de acuerdo con el principio de irrenunciabilidad.

Como ya se ha apuntado el principio de irrenunciabilidad, ha inspirado la creación de normas jurídicas, por lo tanto es indispensable que al momento de su aplicación se pueda implementar el mismo para beneficio del trabajador.

Corresponde agregar que al trasplantarse, el mencionado principio a la interpretación del derecho positivo, se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad cuando existe un inminente perjuicio para el trabajador, y tornarla relativa cuando la renuncia de un derecho pueda beneficiarlo, claro está que la renuncia a la que se hace referencia, es la de un derecho del patrono.

CAPÍTULO III

3. Los derechos humanos

3.1 Historia de los derechos humanos

En las culturas antiguas encontramos algunas ideas y normas, principalmente morales y religiosas, que reconocen derechos esenciales del hombre.

En la mayoría de ellas, esas normas y las que tienen carácter jurídico se limitan a garantizar tales derechos a determinados estamentos o clases sociales.

Las sociedades esclavistas y teocráticas de la antigüedad, por su mismo sistema económico, social y cultural, no respetaron aquellos derechos, llegando la sociedad romana al extremo de negarles a los esclavos su condición de personas, tomándolos como similares a los semovientes y a las cosas.³⁵

Los derechos reconocidos y proclamados corresponden, según el pensamiento de entonces, sólo a los llamados hombres libres, paradójicamente la sociedad del mundo antiguo, a la vez que alcanzaba las cumbres del humanismo, como por ejemplo Atenas en la Grecia clásica, se organizaba sobre una forma de producción que supone el desprecio absoluto de los derechos humanos: la esclavitud.³⁶

³⁵ Pineda Sandoval, Melvin. **Fundamento de derecho**, pág. 224.

³⁶ **Ibid**, pág. 223.

Un cambio muy significativo se produce bajo el impacto del cristinianismo, ya que las enseñanzas de Jesucristo se dirigen a todos los hombres, cuya dignidad radica en “haber sido creados por Dios a su imagen y semejanza.”³⁷

El cristianismo humanizó las costumbres y normas, mejorando la condición de las personas, inculcando amor y respeto a los semejantes, pero también debe recordarse que la religión cristiana ha servido muchas veces para cometer injusticias, en nombre de la iglesia católica, violando gravemente los derechos de la vida, de la integridad, de la seguridad y de la libertad de las personas, ejemplo de ello es la Inquisición o Tribunal del Santo Oficio, que sometió al temor, la persecución, al tormento y la muerte a muchas personas en Europa y América, o bien las Cruzadas, también llamada Guerra Santa.³⁸

En la Carta Magna de Inglaterra del año 1215 figura el reconocimiento de algunos derechos fundamentales del individuo, los cuales más tarde serían consagrados en la Constitución de los Estados Unidos de América en el año 1776.³⁹

Asimismo, en Inglaterra las aspiraciones absolutistas de los reyes Jacobo I y Carlos I, se encuentran con el freno de una buena parte del país, que desea controles eficaces al poder real; se trata, tanto de instituir los mecanismos para la garantía de los derechos individuales, como de poner límites al poder del Estado.⁴⁰

La burguesía media, a la que se unieron parte de la nobleza y de los hidalgos enriquecidos por el comercio y la agricultura, luchó por los **derechos**

³⁷ **Ibid**, pág. 224

³⁸ **Ibid**, pág. 224.

³⁹ **Ibid**, pág. 224.

⁴⁰ **Ibid**, pág. 225.

inmemoriales de los ingleses en 1628, y al no ser escuchados por el rey Carlos I provoca la guerra que duró de 1643 a 1648.⁴¹

El rey fue decapitado en 1649 por los parlamentarios, los cuales fueron dirigidos por Oliverio Cromwell, por lo que el Parlamento materializa su poder en el Habeas Corpus Act en 1679, que garantiza la protección legal del individuo frente a detenciones arbitrarias y asegura la libertad personal bajo la premisa de **mi casa es mi castillo**.⁴²

La Declaración de Derechos de 1689, ratifica la consecución de los derechos políticos, que a finales del siglo XVII son, por primera vez en el mundo, una realidad legal en Inglaterra.⁴³

La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, redactada por Tomás Jefferson, es la primera promulgación legal de los derechos del hombre, como precedente de la Declaración de Derechos del Estado de Virginia en 1776, la cual fue redactada por George Mason, es la primera que contiene un catálogo específico de derechos del hombre y del ciudadano. Por primera vez en la historia nace una declaración de la decisión común de defender los derechos humanos a la vida, la libertad y la igualdad.⁴⁴

La Revolución Francesa de 1789 trajo consigo no sólo importantes cambios políticos en Francia, otros en países de Europa y extracontinentalmente, sino la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano, la cual es un mensaje de gran contenido que se proyectó a los países del mundo, la cual fue publicada el 26 de agosto de 1789.⁴⁵

⁴¹ **Ibid**, pág. 225.

⁴² **Ibid**, pág. 225.

⁴³ **Ibid**, pág. 225.

⁴⁴ **Ibid**, pág. 225.

⁴⁵ **Ibid**, pág. 226.

La Revolución Francesa supone en su conjunto el reconocimiento de los derechos individuales, civiles y políticos, base indiscutible de la concepción actual del Estado de Derecho y condición básica para la formulación de los derechos sociales.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en su Artículo 1, regula que: “los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos...”. En su Artículo 2 establece así: “La meta de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.” Su penúltimo Artículo preceptúa que: “Toda sociedad en la cual no esté asegurada la garantía de los derechos, no definida la separación de poderes, carece de Constitución.”

En adelante, en las Constituciones Políticas de los Estados estarían garantizados los derechos fundamentales del individuo, normándolos en la parte dogmática del texto constitucional.

Un hecho histórico de enorme trascendencia tuvo lugar el 10 de diciembre de 1948 cuando se promulgó en la ciudad de París la Declaración Universal de los Derechos Humanos, más conocida como Carta de los Derechos Humanos, suscribiendo tan importante documento los Estados signatarios de la Carta de las Naciones Unidas, entre los cuales está Guatemala.⁴⁶

Esta declaración tuvo su origen en los terribles desmanes cometidos durante la Segunda Guerra Mundial, contra hombres y pueblos indefensos, por los gobiernos de Alemania, Italia y Japón, y la persecución racial de los alemanes nazis contra los judíos.⁴⁷

⁴⁶ **Ibid**, pág. 226.

⁴⁷ **Ibid**, pág. 227.

Además de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existe la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que fueron aprobadas en la XI Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia en 1949; asimismo, cabe citar la Carta Europea de la Libertad que es una adición a la Convención Europea para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, suscrita por 15 países europeos en Roma, el 4 de noviembre de 1950; por ser este un tema que requiere un estudio detenido se tratará el mismo de forma amplia más adelante.⁴⁸

3.2 Definición de derechos humanos.

Derechos humanos son aquellos que cada hombre o ser humano posee por el hecho de serlo, es decir, que toda persona, en virtud de su dignidad, posee una serie de derechos fundamentales que deben ser universalmente reconocidos.⁴⁹

Diversas tendencias o criterios se dan para llegar a precisar qué son los derechos humanos, según el Licenciado Prado: “Se empieza por decir que son los atributos inherentes a la persona.”⁵⁰

Para el Licenciado Pineda Sandoval los derechos humanos son: “Los derechos fundamentales de los seres humanos, individuales y socialmente considerados, cuyo reconocimiento y efectivo respeto, en un determinado tiempo y lugar, les permita alcanzar una existencia digna.”⁵¹

⁴⁸ **Ibid**, pág. 229.

⁴⁹ **Ibid**, pág. 221.

⁵⁰ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional**, pág. 63.

⁵¹ Pineda Sandoval, Melvin. **Fundamentos de derecho**, págs. 221 y 222.

Surte efecto desde que la persona nace hasta que muere; se protege incluso al embrión y luego al niño, después al adolescente y se continúa protegiendo al adulto, para concluir con la protección al anciano, todo con base en la legislación moderna que ha adquirido preeminencia en la mente de los legisladores especiales o constituyentes y ordinarios.

El maestro Antonio Truyol y Serra,⁵² expresa: “Decir que hay Derechos Humanos o Derechos del Hombre en el contexto histórico espiritual, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.

Esta posición es congruente con la afirmación de que los derechos humanos son derechos naturales y por ello se le denomina iusnaturalista racionalista, porque posee un vínculo con la condición propia del ser humano y porque está basada, en concepciones filosóficas de los racionalistas del siglo XVII.

Por el contrario, la escuela del derecho positivo, dice que los derechos humanos son producto de la actividad normativa de los órganos del Estado y no pueden ser reclamados antes de la existencia de ese reconocimiento, lo cual significa que todo depende de la letra misma de la ley, o de las fuentes auxiliares del derecho como la jurisprudencia, que resulta de la aplicación del ordenamiento jurídico.

De lo anterior se concluye que para el iusnaturalismo los derechos humanos son valores, mientras que para el positivismo jurídico son normas o prescripciones legales.

⁵² Citado en Prado, Gerardo, **Ob. Cit**; pág. 66.

3.3 Clases de derechos humanos.

Según explica el Licenciado Prado: “Existen dos tipos de derechos. Los primeros son aquellas garantías que la constitución concede a favor de todos los habitantes del Estado, pero cabe anotar la observación de que es el conjunto de derechos que no se puede privar al individuo como tal sino excepcionalmente, con arreglo a las leyes. En cambio, los segundos, los derechos sociales, suponen prestaciones positivas del poder público o la creación de condiciones sociales para el desenvolvimiento de la personalidad, pudiendo entonces llamárseles derecho a la plenitud humana...”⁵³

Los derechos sociales nacen en función de situaciones de desequilibrio social y con el propósito de realizar un nuevo equilibrio o reajuste de la sociedad, son predominantemente derechos de las clases menos dotadas económicamente o de grupos marginados por razones biológicas, culturales, económicas o sociales, para defender su subsistencia y su desarrollo físico y espiritual, o para dotarlos de una seguridad económica; e incluso para reordenar la distribución de los bienes económicos y culturales de la sociedad.

Otra clasificación muy conocida es la que establece la visión de los derechos humanos de: a) Primera generación, y en los que se encuentran los derechos civiles y políticos; b) Segunda generación, en donde se encuentran contenidos los derechos económicos, sociales y culturales; y c) Tercera generación, derechos de los pueblos, que comprende todos aquellos derechos referentes a informática, medio ambiente, telecomunicaciones, y demás.⁵⁴

Los derechos civiles y políticos y de la primera generación, se refieren al individuo en sí, datan del más antiguo desarrollo, tienden, los civiles, a proteger

⁵³ **Ibid**, págs. 72 y 73.

⁵⁴ **Ibid**, pág. 72.

la existencia, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y la integridad física, psíquica y moral del ser humano.⁵⁵

Los derechos políticos son aquellos por los cuales se reconoce y garantiza la participación del ciudadano; estos derechos no pertenecen al ser humano en general, sino al ciudadano como integrante del estado, tales como el derecho al voto, acceso a las funciones públicas, formación y participación en partidos políticos.⁵⁶

Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales o de la segunda generación, algunos ejemplos de ellos son el derecho a la salud, la educación, al trabajo, a la vivienda, a la seguridad social, ya que cuando se habla de la positividad de estos derechos se coloca a la persona como integrante de un grupo social y, justamente es este grupo el que debe ser protegido.

Derechos de los pueblos o de la tercera generación, se han incorporado recientemente a las clasificaciones de los derechos humanos, se les llama también derechos de solidaridad, se caracterizan por exigir para su conceptualización un grado mayor de solidaridad que los otros derechos, por el hecho de ser al mismo tiempo derechos individuales y colectivos.

Los derechos de los pueblos se les conocen como Derechos a la Libre Determinación de los Pueblos y al Libre Desarrollo.

⁵⁵ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional**, pág. 73.

⁵⁶ Pineda Sandoval, Melvin. **Fundamentos de derecho**, pág. 222.

3.4 Los derechos humanos en Guatemala.

La preocupación constitucional en materia de derechos humanos se advierte desde que se inicia la lectura de la Constitución Política de la República, puesto que en el mismo preámbulo, en su parte inicial regula: “decididos a impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al derecho.”

Como una necesaria reacción ante la historia de violencia política que el país vivió desde 1954 a 1996, infringiendo gravemente los derechos humanos, la Asamblea Nacional Constituyente, destina gran parte del texto constitucional a garantizar tan importantes derechos.

Es así como en el Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala está consagrado totalmente a la regulación y desarrollo de los Derechos Humanos, desde el Artículo 3 al Artículo 137, dándole cobertura a los derechos individuales y sociales.

Tal y como lo explica el autor Pineda Sandoval: “Los derechos sociales abarcan instituciones jurídicas de trascendencia económica, social, cultural y política; familiar, cultural, comunidades indígenas, educación, universidad, deportes, salud, seguridad y asistencia social; trabajo, trabajadores del estado, régimen económico y social; deberes y derechos cívicos y políticos.”⁵⁷

Entre los derechos individuales contemplados en la Constitución están, principalmente, **el derecho a la vida**, a la libertad e igualdad, a la libertad de locomoción, a la libertad de emisión del pensamiento, a la libertad de religión, el derecho a la seguridad, el derecho de defensa, a la inviolabilidad de la vivienda, a la inviolabilidad de la correspondencia, documentos y libros, el derecho de

⁵⁷ Pineda Sandoval, **Ob. Cit**; pág. 230.

petición la libertad de acceso a los tribunales y dependencias del Estado, la publicidad de los actos administrativos, el derecho de reunión y de manifestación, el derecho de asociación, el derecho de asilo, el derecho de propiedad y el de la libertad de industria.

Los derechos sociales incluyen el derecho a la protección de la familia, el derecho a la cultura, el derecho a la identidad cultural, el derecho a la expresión creadora, la protección a grupos étnicos, el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho a la alimentación, y nutrición, el derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo, y los derechos sociales mínimos de los trabajadores, el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como la declaratoria que el régimen económico y social se funda en principios de justicia social.

Más adelante se encuentra, en el Título VI de la Constitución Política de la República, las garantías constitucionales y de defensa del orden constitucional, exhibición personal, amparo, inconstitucionalidad de las leyes, Corte de Constitucionalidad, Comisión y Procurador de los Derechos Humanos, y Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

De manera que las instituciones jurídicas contenidas en el Capítulo VI de la ley suprema de la nación, constituyen los medios de defensa de la Constitución que es, en esencia, el instrumento normativo básico para garantizar los derechos humanos y además, asegurar la protección, vigencia y plenitud, al menos formalmente, de estos derechos cuyo rango constitucional es indiscutible.

Por último en el Artículo 46 de la Constitución se destaca aún más la categoría que la ley fundamental reconoce a los derechos humanos, al disponer que: “Se establece el principio general de que en materia de derechos

humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

3.5 Principales instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Guatemala.

A continuación se presenta una recopilación de los principales tratados y convenios en materia de Derechos Humanos, los cuales han sido firmados y ratificados por el Estado de Guatemala.

3.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Aprobada por el gobierno de Guatemala en la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

3.5.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El cual fue aprobado por Guatemala con el Decreto 69-87, el 30 de septiembre de 1987, ratificado el 19 de mayo de 1988 y publicado en el Diario Oficial el 8 de agosto de 1988.

3.5.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El cual fue aprobado por Guatemala con el Decreto 9-92 el 19 de febrero de 1992, ratificado el 5 de mayo de 1992 y publicado en el Diario Oficial el 11 de septiembre de 1992.

3.5.4 Protocolo Facultativo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

Fue aprobado por Guatemala con el Decreto 11-96 el 14 de marzo de 1996, ratificado el 19 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial el 3 de enero de 2001.

3.5.5 Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Fue aprobado por Guatemala con el Decreto 6-78 el 30 de marzo de 1978, ratificado el 7 de mayo de 1978 y publicado en el Diario Oficial el 13 de julio de 1978.

3.5.6 Aceptación de la Competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Fue aprobada por Guatemala con el decreto 123-87, ratificada el 9 de marzo de 1987 y publicada en el Diario Oficial el 21 de agosto de 1987.

3.5.7 Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.

Fue aprobada con el Decreto 18-96 el 28 de marzo de 1996, ratificado el 25 de febrero de 2000 y publicado en el Diario Oficial el 6 de abril de 2000.

3.5.8 Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.

Fue aprobado con el Decreto 64-86 del congreso de la República y modificado con el Decreto 23-90 del Congreso de la República, ratificado el 9 de diciembre de 1989 y publicado el 24 de febrero de 1987, cuya modificación fue publicada el 11 de mayo de 1990.

3.5.9 Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio.

Fue aprobado con el Decreto 704 el 30 de noviembre de 1949, ratificado el 6 de enero de 1950 y publicado en el Diario Oficial el 13 de enero de 1950.

3.5.10 Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.

Fue aprobado con el Decreto 49-82 el 29 de junio de 1982, ratificado el 12 de agosto de 1982, y publicado en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1982.

3.5.11 Convención sobre los Derechos del Niño.

Fue aprobado con el Decreto 27-90, el 10 de mayo de 1990, ratificado el 6 de junio de 1990 y publicado en el Diario Oficial el 25 de febrero de 1991.

CAPÍTULO IV

4. Relación entre el principio de irrenunciabilidad y el derecho a la vida.

4.1 Las normas constitucionales y su relación con el principio de irrenunciabilidad.

Como ya se ha anotado anteriormente la Constitución Política de la República establece en el Artículo 3 el derecho a la vida: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad física de la persona.”

El derecho a la vida está contemplado en el texto supremo como una obligación fundamental del Estado, pues el propio preámbulo de la Constitución afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, y de allí que en la ley matriz también se regule en el Artículo 1 que: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común.”

Por ello debe garantizar a los habitantes de Guatemala, entre otros aspectos, la vida y su desarrollo integral, tal y como lo preceptúa el Artículo 2, del mismo cuerpo legal: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”

Por lo cual, el derecho a la vida implica no sólo la vida en sí, sino también la integridad de la persona, y esto se logra solamente con el respeto de los derechos que la ley le otorga, en especial la ley constitucional, por ser ésta la ley suprema.

Por lo tanto al ser los derechos de los trabajadores irrenunciables, se dan dos circunstancias que hacen que esto sea posible, en primer lugar pertenece al orden público que el trabajo sea protegido y remunerado; que la codicia no explote la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por trabas económicas.

Y en segundo lugar la renuncia de los derechos de los trabajadores, casi siempre causa un daño a terceros, a los familiares del trabajador así como a los compañeros de trabajo que por su claudicación se verían obligados a aceptar condiciones inferiores de trabajo, implicando la violación a las condiciones indispensables para la efectividad del cumplimiento del mandato constitucional de protección del derecho a la vida.

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 46.- **Preeminencia del Derecho Internacional.** “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

Para analizar lo anteriormente apuntado se debe partir del principio hermenéutico de que la Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto.

El hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el derecho interno debe entenderse como su reconocimiento a la evolución que en materia de Derechos Humanos se ha dado y tiene que ir dando, por lo tanto los tratados y convenios internacionales, en cuya categoría se encuentran la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración

Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en los cuales se contemplan derechos como el derecho a la vida y el derecho al trabajo, son de aplicación forzosa y por lo tanto de carácter irrenunciable en el Derecho Laboral.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Artículo 23 Numeral 1 se establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y **satisfactorias de trabajo** y a la protección contra el desempleo.”

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República se regulan una serie de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, los cuales contemplan derechos tales como el derecho al trabajo, derecho al trabajo remunerado, igualdad de salario, obligación de pagar en moneda de curso legal, y otros más, los cuales como su nombre lo indica es lo mínimo a lo que un trabajador puede aspirar sin vulnerar su integridad, ni la de las personas a su alrededor; por consiguiente, según el principio de irrenunciabilidad, no puede privarse de ellas voluntariamente, ya que el mismo Estado se lo impide por protección del derecho a la vida, del trabajador y de los demás habitantes de la República.

Por último la Constitución Política de la República en su Artículo 106 norma el principio de irrenunciabilidad de la siguiente manera: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...”.

El mencionado artículo deja claro que aunque la ley establece un mínimo de derechos para los trabajadores, ello no impide que los mismos puedan ser superados por la contratación individual o colectiva, resultando que los derechos que se consignaran en dichos instrumentos superarían lo establecido

en la ley, y por lo tanto el trabajador beneficiado con ello no podría renunciar a lo pactado, aunque la ley estableciera un derecho menor.

4.2 Las normas ordinarias laborales y su relación con el principio de irrenunciabilidad.

Teniendo como base lo establecido en los anteriores capítulos se debe partir de lo establecido en el Considerando cuarto Inciso b del Código de trabajo que preceptúa: “El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, **irrenunciables** únicamente para éste y llamadas a desarrollarse en forma dinámica...”.

El principio de irrenunciabilidad claramente se encuentra contemplado en este enunciado, implicando esto no una normativa, sino una fórmula que inspiró a los legisladores para la creación de las normas jurídicas y como forma de interpretar las mismas, ya que cualquier derecho que le asista al trabajador, aunque no se mencione expresamente en la ley, se debe considerar irrenunciable.

Es necesario aclarar que en el Artículo 12 del Código de Trabajo se regula el principio de irrenunciabilidad de forma taxativa: “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, y sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

El tratadista Ossorio explica que: “*ipso jure* es una locución latina y española, que significa por el mismo derecho. Se usa para denotar que una cosa no necesita declaración de juez, pues consta por la misma ley.”⁵⁸

Por ello es de vital importancia que los trabajadores conozcan sus derechos, ya que esto implica que la misma ley les otorgue la facultad de exigirlos y no necesitan que los mismos sean declarados por un juez, lo cual llevaría un trámite largo y oneroso, perjudicando así su bienestar y el de las personas que de él dependen.

Es importante hacer notar que la ley faculta a los trabajadores a superar los derechos que establece la misma por medio de la contratación individual, y siendo que como lo establece el Artículo 20 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este código y los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a éstos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, costumbres locales y la ley.”

Por lo tanto también sería irrenunciable un derecho que se adquirió por la costumbre o los usos dentro de la relación laboral, aunque dicho derecho no se encuentre consignado en un cuerpo legal o contrato individual.

La legislación laboral comprende una serie de derechos que le son inherentes a los trabajadores, lo cual sería muy extenso de detallar en el presente trabajo, pero al igual que en la legislación constitucional, lo que pretendió el legislador, fue establecer el mínimo de condiciones que un trabajador debe poseer para su bienestar, si ese mínimo se llega a vulnerar

⁵⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit**; pág. 398.

renunciando a cualquier derecho implicaría una disminución en sus condiciones de vida y por ende también vulnera el derecho a la vida, no solamente del mismo trabajador, sino de los demás habitantes de la República.

4.3 Importancia de la observancia del principio de irrenunciabilidad para la protección del derecho a la vida.

Como se ha observado, el derecho a la vida está compuesto por tres elementos: a) La vida propiamente dicha; b) La integridad; y c) La seguridad de la persona.

Estos elementos se encuentran concatenados unos con otros, ya que la vida, como fuerza interna substancias de los seres humanos no sería posible si no se le provee de los elementos indispensables para subsistencia, tales como alimentación, vestuario, vivienda, medicamentos y atención médica, educación, recreación, y demás elementos.

Pero la satisfacción de las necesidades de una persona para preservar su vida, no debe implicar solamente la supervivencia, sino también la vida en condiciones dignas y que suplan todas sus necesidades tanto físicas, síquicas, morales y espirituales, que le permitan desarrollarse de una mejor manera.

El tercer elemento es la seguridad, que permite que la persona pueda alcanzar la satisfacción de sus necesidades de forma íntegra, dentro de un marco de derecho y de normas jurídicas que lo protejan y que le permiten exigir el cumplimiento de sus derechos, es decir que el Estado debe brindar seguridad jurídica a sus habitantes.

Por lo tanto al encontrarse estos tres elementos juntos, una persona puede, al conocer sus derechos, exigirlos y con base en la legislación laboral, por ningún motivo puede privarse de ellos.

En todo caso es al Estado a quien le corresponde velar porque los derechos laborales se cumplan, ya que se encuentra organizado para proteger a la persona y la familia, por ende al trabajador y su familia y, su fin es la realización del bien común.

CONCLUSIONES

1. El derecho laboral para su creación, interpretación y aplicación se basa en principios que son fundamentales para el mismo, entre ellos se encuentra el principio de irrenunciabilidad.
2. El Estado de Guatemala debe velar por la protección de la vida, la integridad y la seguridad de la persona y la familia, para la realización de su fin supremo, que es el bien común.
3. Las normas constitucionales y ordinarias laborales, contemplan derechos de los trabajadores, los cuales constituyen un mínimo de garantías para los mismos; estos derechos que la ley le concede tienen carácter irrenunciable.
4. Es necesaria la aplicación del principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral, ya que de lo contrario los trabajadores se verían impulsados, por la necesidad de conservar un trabajo, a aceptar condiciones laborales que vulneren su dignidad como trabajador y persona, incluso podría vulnerar su integridad física y la de terceros.
5. Es indispensable la aplicación del principio de irrenunciabilidad para que el Estado pueda garantizar la protección de los derechos humanos y en especial del derecho a la vida con todo lo que ello implica, como lo es la vida propiamente, la integridad y la seguridad.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado informe detalladamente a la población de los derechos que le asisten, ya sea por medio de programas escolares, medios escritos y audiovisuales en los centros de trabajo, emitiendo el acuerdo gubernativo correspondiente, haciéndolo efectivo a través del Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Se debe promover una reforma al Código de Trabajo en la cual los patronos deban tener la obligación de informar a los trabajadores, al momento de iniciar la relación laboral, de todo lo referente a sus derechos y a la irrenunciabilidad de ellos, promoviéndose la misma a través de los bloques de diputados, de conformidad a las otras atribuciones que tiene el Congreso de la República, como se establece en el Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso a) “Decretar, **reformular** y derogar las leyes.
3. El Ministerio de Trabajo, por medio de sus inspectores, debe realizar visitas periódicas a los centros de trabajo, verificando el cumplimiento de las normas laborales y sancionando de conformidad con la ley a los patronos que incumplan con las normas laborales.
4. La Procuraduría de los Derechos Humanos y organizaciones no gubernamentales deben coordinar esfuerzos con el Ministerio de Trabajo para que, la falta de recursos humanos no sean un obstáculo para las inspecciones periódicas que deben realizar en los centros de trabajo de todo el país, y que dichos organismos puedan denunciar las infracciones que se detecten.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, 1 t.; 3ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f).
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, Argentina: Ed. De Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, 2ª ed.; México: Ed. Porrúa, 1943.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**, 2ª ed.; Guatemala: Ed. Impresos D&M, S.A.; 2001.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y GONZÁLEZ CAMARGO, Edna Elizabeth. **Antología – historia de la cultura de Guatemala**, 3ª ed.; Guatemala: Ed. Cooperativa de Servicios Varios Facultad de Ciencias Económicas, 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**, México: (s.e.); 1985.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. **La renuncia de los derechos del trabajador**, Argentina: (s.e.); 1988.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**, Guatemala: Ed. Serviprensa C.A.; (s.f.).
- PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**, 3ª ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.
- WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo**, Guatemala: (s.e.); (s.f.).
- Fundación Myrna Mack. **Principales instrumentos internacionales de derechos humanos (ONU Y OEA) ratificados por Guatemala**, Guatemala: Ed. Serdiver, S.A., 2000.

Legislación:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por el Congreso de la República, Decreto 6-78. 1978.

Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, aprobada por el Congreso de la República, Decreto 64-86. 1990.

Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, aprobada por el Congreso de la República, Decreto 18-96. 2000.

Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio, aprobada por el Congreso de la República, Decreto 704. 1950.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 49-82. 1982.

Convención sobre los Derechos del Niño, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 27-90. 1991.

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto 1441. 1947.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Congreso de la República, 1948.

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

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 9-92. 1992

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 69-87. 1988.

Protocolo Facultativo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 11-96. 2001