

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

ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO
SOBRE LA INTERPRETACIÓN Y
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
IN DUBIO PRO OPERARIO EN LOS
DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS

RUTH MERCEDES HERNÁNDEZ MENDOZA

GUATEMALA, JULIO DE 2005.

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

ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
IN DUBIO PRO OPERARIO EN LOS DERECHOS SOCIALES
MÍNIMOS

TESIS

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

Por

RUTH MERCEDES HERNÁNDEZ MENDOZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2005.

**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. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal Mazariegos
Vocal: Licda. Rosa Elena Méndez Calderón
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Mario Ramiro Pérez Guerra
Vocal: Lic. Homero Nelson López Pérez
Secretario: Lic. Erick Gustavo Santiago de 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).

DEDICATORIA

A DIOS:

Por su inmensurable amor demostrado a través de su hijo Jesucristo, quien ha tocado mi vida y transformado para ser una mejor mujer, enseñándome a confiar cada día en sus promesas y por permitirme cumplir una de mis metas.

A MIS PADRES:

Haroldo Hernández Gonzáles (Q.E.P.D.)

Ela Mendoza

Por darme el privilegio de la vida, que fue muestra de su amor, especialmente a ti mami, por el papel más grande de tu vida, ser esposa, madre, hija, trabajadora, consejera y amiga, todo al mismo tiempo. Y reconozco que no hay otra palabra que decirte gracias por tu protección, amor, apoyo y sacrificio que he sido testigo. Con amor, y porque no tengo palabras para describir lo mucho que te amo.

A MIS HERMANOS:

Roger Haroldo, Héctor Santiago, Luz María, por su amor y por los momentos que hemos compartido, siendo algunos de ellos muy difíciles pero teniendo presente el deseo, la fuerza y la voluntad de seguir adelante, ejemplo en los cuales he aprendido de cada uno de ustedes y que han marcado mi vida de manera trascendental. A Esther, Carol y José, por ser la pareja idónea de cada uno ellos. Con amor para ustedes que son también mis hermanos.

A MIS SOBRINOS:

Diego Rodrigo, María Lucía, Esteban Aroldo, por enseñarme las simplezas de la vida y a como disfrutarlas. Un millón de gracias por su amor, que llena mi vida de alegría.

A Welter Ubiel Lucero Ruano:

Gracias por brindarme tu amor, apoyo, comprensión y paciencia en esta etapa de nuestra vida, en la que hemos logrado una de nuestras metas más anheladas que es realizarnos como profesionales. Amor, Dios te bendiga por haber entrado a mi vida, y haberme dado la oportunidad de conocerte como un hombre extraordinario, del cual estoy enamorada, admiro, respeto y amo.

A la Familia Martínez Mendoza:

Luis Amílcar, Liliana, Estuardo, Natalia, Luis, gracias por su apoyo, cariño, consejos y amistad que han sido de gran bendición para mi vida.

A la Familia Moraga Pineda:

Leonel, Eugenia, Bryan, Andrea, Marlon, un millón de gracias, por su amistad, cariño y apoyo que han sido de gran bendición para mi vida en esta etapa de mi vida.

A la Familia Corzo Romero:

Augusto, Alcira, María, Esvin, con cariño para ustedes.

A la Familia Lucero Ruano:

Por su cariño y amistad que me han brindado, Dios los bendiga por su apoyo.

A MIS AMIGOS:

Porque juntos logramos poco a poco alcanzar nuestra meta que iniciamos en 1998, de los que conservo recuerdos muy gratos de cada uno de ustedes durante mi etapa como estudiante. Y de aquellos que a largo de la vida hemos compartido momentos especiales. Gracias por su amistad y apoyo.

A: Licda. María Cristina Vásquez Hernández (Q.E.P.D.)

Lic. Renato Hernan de León Guzmán (Q.E.P.D.)

Por la amistad y los momentos agradables que la vida nos permitió compartir, así como el ejemplo que como hijos, profesionales, estudiantes, y pareja ejemplar son de gran bendición para mi vida.

A: Lic. Edgar Armino Castillo Ayala

Lic. Estuardo Castellanos Venegas

Lic. Otto Cecilio Mayén Morales

Por cada una de sus enseñanzas que fueron de gran importancia en mi etapa como estudiante, un millón de gracias a cada uno de ustedes por compartir sus conocimientos de forma ilimitada.

A Universidad de San Carlos de Guatemala:

Por darme la oportunidad de ser una mujer profesional, que busca formar parte de un país que tenga justicia y conciencia social.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral	xiii
1.1. Etimología del derecho laboral.....	xiii
1.2. Antecedentes históricos del derecho laboral.....	xiv
1.3. Definición del derecho laboral.....	xvi
ii	
1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	xix
1.5. Fuentes del derecho laboral.....	xxi
1.5.1. Desde el punto de vista sustantivo o material.....	xxii
1.5.2. Desde el punto de vista adjetivo o procesal.....	xxviii

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	xxxii
2.1. Principios sustantivos del derecho laboral.....	xxxiv
2.2. Principios adjetivos del derecho laboral.....	xli
2.3. Principios sociales o constitucionales.....	xlix

CAPÍTULO III

3. Principio doctrinario in dubio pro operario.....	liii
---	------

3.1. Definición del principio doctrinario in dubio pro operario.....	lvii
3.2. Características del principio in dubio pro operario.....	lvii
i	
3.3. La importancia de aplicación del in dubio pro operario.....	lix

CAPÍTULO IV

4. Relación del derecho laboral con otras disciplinas.....	lxi
4.1. Relación con las disciplinas jurídicas.....	49
4. 2. Relación con las disciplinas no jurídicas.....	51

CAPÍTULO V

	Pág.
5. Los derechos sociales mínimos en la legislación guatemalteca	53
5.1. Libre elección al trabajo.....	lxv
5.2. Condiciones satisfactorias económicas.....	lxv
i	
5.3. Trabajo remunerado equitativamente.....	lxv
i	
5.4. Igualdad salarial.....	lxv
ii	
5.5. Obligación de pagar en moneda de curso legal.....	lxv
ii	
5.6. Pago en especie para los trabajadores del campo.....	lxv
iii	
5.7. Inembargabilidad de salarios y de instrumentos de trabajo.....	57
5.8. Fijación del salario mínimo.....	58
5.9. Jornada ordinaria diurna de trabajo.....	58

5.10. Jornada ordinaria nocturna de trabajo.....	lxx
i	
5.11. Jornada ordinaria mixta.....	lxx
i	
5.12. Jornada extraordinaria.....	60
5.13. Disminución de la jornada de trabajo.....	lxx
iii	
5.14. Descanso semanal.....	lxx
iii	
5.15. Días de asueto con goce de salario.....	lxx
iv	
5.16. Vacaciones anuales pagadas.....	lxx
iv	
5.17. Aguinaldo anual.....	lxx
vi	
5.18. Protección a la mujer trabajadora.....	lxx
vii	
5.19. Igualdad entre trabajadoras casadas y solteras.....	lxx
vii	
5.20. Protección a la maternidad.....	lxx
viii	
5.21. Descanso forzoso para la madre trabajadora.....	lxx
viii	
5.22. Descanso extraordinario.....	lxx
ix	
5.23. Ampliación del periodo pre y post natal.....	68
5.24. Protección a los trabajadores menores de edad.....	68
5.25. Protección a personas discapacitadas.....	lxx
xi	
5.26. Igualdad en condiciones para nacionales y extranjeros.....	70

5.27. Fijación de normas para el fiel cumplimiento de los contratos individuales y colectivos.....	70
5.28. Indemnización por tiempo de servicio o despido injustificado.....	72
5.29. Indemnización por despido indirecto.....	73
5.30. Indemnización post mortem.....	lxx
xvi	
5.31. Derecho a la sindicalización.....	lxx
xvii	

Pág.

5.32. Derecho de instituciones económicas y de seguridad social.....	77
5.33. Derecho de indemnización por daños y perjuicios.....	78
5.34. Derecho a los tratados y convenios internacionales.....	78
CONCLUSIONES	xciii
RECOMENDACIONES	xcv
BIBLIOGRAFÍA.....	xcvii

INTRODUCCIÓN

Los derechos sociales mínimos que corresponden a todo trabajador se encuentran plasmados en diferentes ordenamientos jurídicos, es por ello la importancia de estudiarlos y analizarlos. Partiremos desde el punto de vista que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.” Uno de los deberes del Estado son la protección a la familia y a la persona, tal como lo establece dicho cuerpo legal en su Artículo uno, sucesivamente podemos encontrar otro tipo de deberes que el Estado interviene en beneficio de cada habitante de su territorio, entre ellos tenemos como ejemplo: garantizar a cada individuo de la República de Guatemala “... la libertad, la justicia, la seguridad, el desarrollo integral de la persona” y otros no menos importantes que éstos, Artículo dos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo, son objetos de la investigación aquellos en los cuales la Constitución en su Artículo 106 los enmarca como derechos irrenunciables para los trabajadores, susceptibles únicamente de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. En ese mismo Artículo manifiesta “...Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Carta Magna, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos, u otras disposiciones relativas al trabajo.”

Es aquí donde el Código de Trabajo ingresa a nuestro campo de estudio, debido a que dentro de dicho cuerpo legal expresa en su Considerando IV, literal b: “El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamados a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.” Así también, integran al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar los diversos convenios internacionales de trabajo, como lo expresa el Considerando Segundo del Código de Trabajo. El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la Preeminencia del Derecho Internacional. Siendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un ente importante para dichas funciones, en las cuales se encuentra la elaboración y aprobación de convenios, con el objeto de recomendar las normas internacionales y adoptar los convenios necesarios sobre salarios, horas de trabajo, edades mínimas de los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo, vacaciones, libertad sindical, etcétera, en relación al Derecho de Trabajo.

Pero al momento de defender los derechos sociales mínimos que tienen los trabajadores guatemaltecos, y que éstos los encontramos regulados en distintos cuerpos legales de diferente jerarquía y especialidad; es decir, entre normas constitucionales (Constitución Política de la República de Guatemala) y normas ordinarias (como el Código de Trabajo, Decreto 1441), nos crea la interrogante: ¿Qué norma jurídica aplicaremos cuando exista discrepancia entre una y otra, en relación a los derechos sociales mínimos del trabajador?. Esta interrogante la resuelve un principio doctrinario denominado *In Dubio Pro Operario*, que establece que en caso de duda sobre la interpretación de las disposiciones legales o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Es importante señalar que dicho principio se encuentra tácitamente dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, segundo párrafo

El autor Guillermo Cabanellas expresa en relación al aforismo latino IN DUBIO PRO OPERARIO: “En el fuero laboral o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado.” Se puede considerar que la aplicación correcta de la interpretación legal del Principio In Dubio Pro Operario podría otorgar a todo trabajador justicia laboral, en caso de que se vean menospreciados los derechos sociales mínimos.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

1.1. Etimología del derecho laboral

Para iniciar a fondo un estudio jurídico doctrinario es necesario tener una base general en torno a nuestro tema para que posteriormente podamos delimitarlo a lo que realmente nos interesa para su aplicación. El derecho de trabajo es muy extenso y para desarrollarlo satisfactoriamente es necesario tener presente su origen etimológico, antecedentes históricos, definiciones y ser visto desde varios puntos. Iniciare desde su etimología en la cual algunos autores sostienen que provienen del latín *trabs, trabis*, que significa traba ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un esfuerzo. Otra corriente indica que el termino trabajo se encuentra enmarcado del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir. Y desde la perspectiva de otros autores consideran que su raíz se encuentra en la palabra *laborare o labrare* del verbo latino que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra. Como podemos observar el origen de la palabra trabajo lo encontramos dentro de una gama de palabras que denotan subordinación a la cual se ve reflejado en un esfuerzo humano para llevar a cabo un resultado.

Una de las características del derecho es regular las relaciones entre los particulares y la de los particulares con el Estado para que se encuentren dentro de un margen legal para celebrar distintos contratos, o simplemente llevar a cabo ciertos actos que tienen trascendencia jurídica. El derecho del trabajo vela para que dentro de las relaciones de los trabajadores y patronos sean contempladas todos aquellos principios jurídicos-doctrinarios para el buen desarrollo de dicha

relación laboral, entre que la prestación de la fuerza física e intelectual que el trabajador desempeña en forma personal al patrono y que este debe recompensar el desarrollo de dicha fuerza a través de su salario en la cual dignifique su condición garantizando dentro de esta relación todos aquellos principios jurídicos-doctrinarios que garanticen los derechos mínimos que le corresponden al trabajador los cuales pueden ser desarrollados en beneficio de éste únicamente.

1.2. Antecedentes históricos del derecho laboral

Este tema lo expondré tomando como base los antecedentes históricos durante la historia humana, existe un pensamiento llevado por los economistas en los cuales ellos consideran que la riqueza se encuentra en la fuente del trabajo juntamente con la naturaleza que es la que provee todos aquellos materiales que el hombre transforma a través de su fuerza física o intelectual y que los hace útiles para un mejor desenvolvimiento en la vida cotidiana y que al mismo tiempo provee una fuente económica para el trabajador que a su vez dispone de todo aquello que se convierte necesario para él y su familia lo que hace tener acceso a una vida cómoda y satisfactoria. Es como decir un círculo de beneficios para todos, entre más trabajo más riqueza para todos ya que permite que todos tengan acceso a un mejor estilo de vida. Básicamente existen cuatro etapas en la evolución del derecho del trabajo.

La Edad Antigua:

Esta se remonta en la época de la esclavitud en la que los individuos eran considerados como objetos y no como personas un ejemplo de ello es Roma, que encuadró la prestación del trabajo dentro del derecho civil, bajo figuras como la del arrendamiento y de la compraventa; y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y

demás implementos de trabajo. Debido a que los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer su fuerza física con el objeto que los arrendatarios pudieran utilizar su fuerza de trabajo, mano de obra etcétera. Es así como surgieron nuevas instituciones contractuales tales como la realización de una determinada obra o simplemente la prestación de un servicio.

La Edad Media:

En esta época surgen los llamados gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre sus funciones se encontraba la forma y condiciones en que sus integrantes deberían prestar los servicios así como también la ayuda económica entre ellos. Estos determinaban la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los efectos de la competencia y el acaparamiento de las materias primas bajo una estricta vigilancia en las técnicas de producción para elevar la calidad de los productos. Como un golpe bajo al avance que los gremios habían realizado, se publica la Ley Chapellier en junio de 1791 que es el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de fuerza sindical, señalando en su exposición de motivos que: “No existe más interés en una nación que el particular en cada individuo y el general de la colectividad”; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles el derecho de sindicalización así como el de huelga.

La Edad Moderna:

Esta época se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos individuales del ser humano. Guillermo Cabanellas de Torres define al derecho natural como: “El que basado en los principios permanentes de lo justo y lo injusto se admite que la naturaleza dicta o inspira a todos los hombres, como si la

unanimidad entre los mismos fuera posible; aspiración que el derecho positivo tiende a concretar como ideal humano. Se equipara por algunos a la filosofía del derecho".¹ Es decir que son todos aquellos derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre que les son otorgados por su propia naturaleza y dignidad. Derechos que le son inherentes y que no son concedidos por el Estado sino que deben ser consagrados y garantizados por este. Entre los cuales se encuentran los derechos económicos y sociales que tienden a una nivelación e igualdad socioeconómica tales como el derecho al trabajo, seguridad social, huelga, libertad de asociación, etcétera.

Sin embargo, en esta época la legislación francesa tuvo gran influencia en la legislación de América Latina tales como por ejemplo: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil. Como ya se había mencionado anteriormente el objetivo de esta ley era detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado. El Código Penal castigó todos aquellos actos que con el ánimo de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpían la evolución de las fuerzas económicas, lo que se convirtió en otro instrumento legal en la cual se reprimía todo tipo de manifestación o descontento de los trabajadores. Actitudes de los trabajadores consideradas como un atentado en contra de la libertad y la propiedad privada.

Y el Código Civil por su lado regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas de contrato de arrendamiento, imponiéndoles labores bajo condiciones inhumanas como por ejemplo jornadas excesivas, crueles castigos, salarios miserables, dichas condiciones no discriminaban en cuanto a la edad o al sexo debido a la igualdad de todos los individuos.

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 123.

La Época Contemporánea:

El derecho de trabajo nace en el siglo XX a consecuencia de los siguientes factores:

- a) La división de los hombres dentro del sistema económico liberal, en que se refleja en las agrupaciones por un lado de los dueños del capital y por el otro los que subsistían a base de su fuerza de trabajo que era alquilada a los dueños de fábricas industriales. Las relaciones obreros patronales se vieron afectadas a causa de una vida llena explotación, miseria y largas jornadas de trabajo a la que eran sometidos niños y mujeres en las fábricas.

- b) Las nuevas corrientes del pensamiento que eran la voz de alarma en contra de la explotación a la que eran objeto los trabajadores en la perspectiva de formar un Estado más justo y humano. En esta etapa tuvieron gran influencia pensadores socialistas como Carlos Marx y Federico Engels personajes que marcan a la historia con reivindicar la lucha de los trabajadores, esencia de los sistemas sociales que tuvieron gran ingerencia. El autor mexicano Mario de la Cueva sostiene: "...que el derecho del trabajo es producto de la lucha de clases sociales apoyado a través del pensamiento socialista en la que expone que la miseria y la explotación de los trabajadores seguirán subsistiendo mientras exista un régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre."²

² Citado por Dávalos, José, **Derecho del trabajo I**, pág. 9.

Es así como podemos observar a través de la historia las causas que motivaron el surgimiento del derecho de trabajo que como uno de sus tantos fines es poder encontrar una justicia social para los trabajadores que se han visto desamparados dentro de una relación obrero-patronal, deseando que las instituciones del Estado sean realmente protectores de la clase trabajadora, y que las normas jurídicas que tienden a regular las relaciones entre los individuos encuentre un equilibrio en pro de la justicia, y desarrollo de la clase trabajadora.

1.3. Definición del derecho laboral

A través de la historia han surgido distintas definiciones de lo que es el derecho laboral se le ha conocido como legislación industrial que fue considerada como su primer nombre por la época en que este surgió en la era industrial en la que sobresalió el malestar obrero, esta denominación fue utilizada principalmente por juristas franceses. Posteriormente fue descartada puesto que solo contemplaba a la industria propiamente y se olvidaba de la actividad mercantil o agrícola. También fue conocida como derecho obrero, esta denominación fue rechazada debido a que su alcance es limitado ya que hace referencia únicamente al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas conocido como obrero.

Derecho social, es otra denominación que es utilizada por autores españoles en la que abusan del vocablo social puesto que es demasiado amplio, redundante e impreciso ya que para algunos autores se considera como una rama independiente del derecho público y del derecho privado.

Actualmente es conocido como derecho laboral o derecho del trabajo; han sido dos definiciones muy bien aceptadas por la mayoría de autores laboristas pues consideran que ambas denominaciones conllevan a un mismo significado.

Entonces podemos determinar que el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas doctrinarias que regulan las relaciones entre patrono y trabajador así mismo se establecen cuales son los derechos y obligaciones que le corresponden a cada individuo dentro de esta relación laboral, resguardando los principios fundamentales y mínimos que inspiran a este derecho y que únicamente pueden ser llamados a desarrollarse, creando instituciones que sirvan como instrumentos legales para resolver conflictos de manera conciliatoria entre el capital y el trabajo atendiendo a los factores económicos y sociales en que este surja.

El autor mexicano José Dávalos nos da otras denominaciones en relación al derecho de Trabajo: “se han propuesto otras denominaciones que carecen de relevancia jurídica pero es interesante en la manera que lo han nombrado como el nuevo derecho, derecho social del trabajo, derecho económico-social y derecho de los trabajadores”³.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral

Nuestro Código de Trabajo en el considerando IV literal e lo encuadra como: “Rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101 establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.” Por lo que considero importante tengamos presente algunas posturas en relación a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo.

³Ibid., pág. 14.

Algunos laboristas sostienen que el derecho de trabajo se rige por normas de derecho privado por tratarse entre particulares es decir patrono y trabajador, lo único es que en este podría darse una relación de libertad de contratación quizá desde el punto de vista que el patrono pudiera pactar con el trabajador y este aceptar un salario menor al establecido por la ley; debido que por ser parte del derecho privado deben respetarse las condiciones a las fue sometido el contrato así también que el contrato llene los requisitos para que tenga validez como es la capacidad de las partes para el celebrar el contrato de trabajo en las que se pactará los derechos y obligaciones de las partes en la cual declara que es su voluntad realizar un trabajo específico por un tiempo determinado o indeterminado, por un salario que puede ser menor o mayor al salario mínimo establecido por la ley, y la obligación del patrono de retribuir esa fuerza física o intelectual pactado en dicho contrato.

Otros consideran que se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución Política de la República de Guatemala de acuerdo al Artículo 101 en la cual el Estado ejerce vigilancia en las relaciones de las partes en que intervienen garantizando como por ejemplo: derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, tutelaridad de las leyes de trabajo, derecho de huelga y paro, irrenunciabilidad de los derechos laborales etcétera.

En base a esto podemos reafirmar que el derecho del trabajo se enmarca en el derecho público en base al considerando IV literal e del Código de Trabajo que su objetivo es buscar justicia social para la clase trabajadora.

1.5. Fuentes del derecho laboral

La palabra fuente denota el origen, principio o fundamento de las normas jurídicas vigentes de determinado país. Dicha palabra proviene del latín fons, fontis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra. Hans Kelsen afirma que la expresión fuentes del derecho es utilizada como:

- a) Razón de validez normativa, en ese sentido la norma superior es fuente de la inmediata inferior.
- b) Forma de creación de la norma, así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre, de la norma consuetudinaria.
- c) Forma de manifestación de la normas. La Constitución, la ley, los Decretos serían en este sentido fuentes del derecho.
- d) Por último se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica. ⁴

Surgen varias clasificaciones en torno a las fuentes del derecho, según el ámbito territorial de su eficacia estas pueden ser: a). nacionales o internacionales; b). directas o indirectas, por las primeras se conocen como la ley y la costumbre, los reglamentos y ordenanzas, y por las segundas se conoce la moral y la equidad; c). generales y específicas; d). legislativas o particulares; e). principales y supletorias, en las primeras figuran siempre la ley y las que ésta reconozca; f). escritas, que comprenden la ley, los Decretos y los reglamentos; y no escritas, parte de la costumbre, de los usos y de la equidad; g). reales y formales, entendiendo por éstas las formas obligatorias y predeterminadas como reglas de conducta externa; y por las primeras, las normas que proporcionan la sustancia del precepto jurídico.

⁴ Citado por Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 118.

En conclusión podemos recordar que en términos generales han sido fuentes del derecho *la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina*. Es importante observar que las fuentes del derecho laboral pueden ser vistas desde dos puntos como lo expresa el autor Mario López Larrave: “desde el punto de vista laboral sustantivo o material y desde el punto de vista adjetivo o procesal”⁵

1.5.1. Desde el punto de vista sustantivo o material

La mayor fuente formal del derecho de trabajo es la ley, se comprende en ese sentido:

a) *Constitución Política de la República de Guatemala:*

Que es la norma fundamental del país en la que se consagran los derechos mínimos que tiene la clase trabajadora, garantizándole una serie de beneficios que se considera como un conjunto de garantías sociales para protegerlo dentro de una relación laboral, así como también deja abierta la posibilidad de que se apliquen tratados internacionales y convenios de la organización internacional del trabajo OIT ratificados por Guatemala que constituyen también parte de la legislación laboral del país.

b) *Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo:*

Lo conocemos como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el fin de regular uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, en un lugar y tiempo determinado por la ley en la cual no debe ser menor de

⁵ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho, **El derecho latinoamericano del trabajo**, pág. 847.

un año ni mayor de tres y que puede ser prorrogado. Son acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de las condiciones de trabajo (materia u objeto, forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones económicas) y otras relacionadas con estos. Su característica es la de ser ley profesional tal reglamentación tiene carácter obligatorio para los trabajadores y patronos que lo hayan celebrado y este haya sido ratificado por el Ministerio de Trabajo el cual se aplicara a la relaciones individuales de trabajo o colectivos existentes en el momento de su celebración y los que celebren en lo futuro un contrato individual o colectivo.

Guillermo Cabanellas expresa: “que los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen acuerdos de las categorías profesionales o sindicatos que representan a éstas, los cuales, consentidos libremente, poseen en ocasiones valor de contrato; en otras, el de costumbres y usos, que por ser más beneficiosos para el trabajador tienen aplicación general y en algunos casos revisten carácter de leyes porque sancionados por la autoridad competente, no pueden ser incumplidos por las partes.”⁶

c) *Pactos Colectivos de Industria, de Actividad Económica o Región Determinada:*

Estas comprenden un conjunto de empresas que se dediquen como su nombre lo indica a una misma actividad o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Son convenios que se celebran entre las partes en las cuales se involucrarían varias empresas que tengan como medio de trabajo una misma actividad económica cámaras gremiales y que se vean integrados los sindicatos de dichas empresas en la cual se estaría prestando a las federaciones o confederaciones sindicales. Recordando que las federaciones son las uniones o alianzas de dos o más sindicatos que su unión se ve representada por la

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 8.

actividad económica o región determinada, y que las confederaciones es la unión y alianza de esas mismas organizaciones sindicales con la diferencia que a nivel internacional.

d) *Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral:*

Tomando como base que sentencia en el enfoque laboral constituye un fallo dictado por un juez competente en las cuales fija normas generales de regulación de trabajo, con efectos para las partes. En la doctrina en relación a la sentencia colectiva y el laudo arbitral sostienen que existen puntos de semejanza entre ellas y que poseen sus diferencias.

Tienen su semejanza en que coinciden en constituir fuentes normativas de regulación de condiciones de trabajo que surten sus efectos en los contratos individuales, pero difieren en que el laudo arbitral resuelve las diferencias por medio de una decisión originada en un consentimiento expreso o tácito de ambas partes en un conflicto colectivo de trabajo en los cuales nuestro Código de Trabajo en su Artículo 397 establece en que momento procede y por el otro lado la sentencia colectiva se dicta por medio de un tribunal competente para resolver conflictos entre las partes y se refiere tanto a conflictos colectivos como de derechos.

e) *Reglamento Interior de Trabajo:*

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 57 nos establece: “que es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Asimismo establece que no es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.”

Se convierte obligatorio para el patrono la elaboración de dichas normas cuando este tenga a disposición diez o más trabajadores permanentes previa aprobación de la Inspección General de Trabajo. Lo que podemos afirmar es que la función del reglamento interior de trabajo es facilitar el exacto cumplimiento y desarrollo de las relaciones laborales en un establecimiento determinado aunque este no otorgue nuevos beneficios.

f) *Contrato Individual de Trabajo:*

Como nuestro Código de Trabajo es un instrumento legal que contiene definiciones jurídicas establecidas, es importante tener presente que contrato es una institución jurídica en la cual se crean, modifican o extinguen derechos y obligaciones en la que intervienen dos o más personas manifestando que es su voluntad producir un efecto jurídico en un asunto determinado.

Este punto es importante de acuerdo que el Artículo 18 del Código de Trabajo expresa: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Y como cualquier clase de contrato posee características específicas como:

- *Consensual*, por perfeccionarse por el simple consentimiento.
- *Bilateral o sinalagmático*, por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes.

- *Oneroso*, por la finalidad lucrativa y utilidad que ambas partes persiguen; el patrono con la producción del servicio que se le presta y el trabajador con la remuneración o salario que percibe.
- *Nominado*, por asignación legal de acuerdo al Código de Trabajo.
- *Tracto Sucesivo*, por la reiteración de la prestación de un servicio y remuneración continúa en un tiempo indefinido.
- *Verbal o escrito*, de acuerdo a la legislación en la que establece en que momento se puede celebrar un contrato verbal como por ejemplo labores agrícolas o ganaderas; servicio domésticos; los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, y la prestación de un trabajo para obra determinada que no exceda de sesenta días, Artículo 27 Código de Trabajo.

Como todo contrato este contiene requisitos indispensables para su validez:

- *Capacidad de las partes*: para celebrar un contrato tomando en cuenta que de acuerdo al Código Civil en su Artículo 8 establece: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años. *Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.*” En la cual tiene aptitud o idoneidad para ejercer una profesión, oficio o empleo. El Código de Trabajo en su Artículo 147 establece: “El trabajo de las mujeres y *menores de edad* debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o Estado físico y desarrollo intelectual o moral.”
- *Consentimiento*: es la manifestación en su máxima expresión de la voluntad de las partes para dicha celebración entre la oferta y la aceptación.
- *Objeto*: se encuentra en el trabajo físico o mental que se presta a otra persona y el salario que es la retribución económica que da el patrono por la prestación de servicios, y que por supuesto es lícito.

Esto es interesante debido a que si el Estado interviene dentro de dichas relaciones laborales en las cuales se imponen salarios mínimos en las que el patrono se ve obligado a pagar de acuerdo a un mandato estatal se ve reducido la autonomía de la voluntad en la cual las partes no pueden pactar libremente el salario y por lo tanto la libertad contractual se ve minimizada.

Puesto que uno de los principios ideológicos es compensar la desigualdad económica del trabajador ante el patrono resguardándolo de toda clase de explotación, evitando que el patrono juegue con la necesidad de trabajador de tener una relación laboral con un salario mucho menor al establecido por la ley.

Y como bien 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 o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent *beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea*; **b)**. A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la *buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.*”

g) Contrato Colectivo de Trabajo:

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 38 nos define: “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y

percibida en la misma forma.” Su objetivo es facilitar la ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados, el cual debe celebrarse en tres ejemplares una copia para cada una de las partes y el tercero el patrono esta obligado a remitirlo al Departamento Administrativo de Trabajo en un plazo de quince días posteriores a su celebración.

1.5.2. Desde el punto de vista adjetivo o procesal

Se encuentra como única fuente originaria la ley, y para ser más específica el Código de Trabajo en lo que corresponde al proceso laboral, en las cuales se desarrollan instituciones que su fin es resolver los conflictos que resulten entre trabajador y patrono. El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández expresa que el derecho procesal de trabajo tiene como fin único: “perseguir la aplicación coercitiva de las normas sustantivas laborales a través de sus normas instrumentales que pretenden en última instancia proteger los intereses sociales o colectivos de los trabajadores”.⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 tutelaridad de las leyes de trabajo expresa: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecute. *Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.* La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 24.

Y como de acuerdo a que la organización de los tribunales de trabajo y previsión social posee jurisdicción privativa, puesto que los conflictos nacidos de una relación laboral son conocidos por: **a).** los juzgados de trabajo y previsión social; tribunales de conciliación y arbitraje; y por las salas de apelaciones de trabajo y previsión social. Y de conformidad con la ley las sentencias firmes emitidas por dichos tribunales tienen autoridad de cosa juzgada. **b).** por la especialidad de los jueces en asuntos de trabajo para resolver los conflictos laborales, individuales o colectivos de carácter jurídico, colectivos de carácter económico-social, etcétera.

Posee su propio procedimiento ordinario laboral en la cual se encuentran principios propios del proceso laboral que lo hace único en su género ya que tiene sus propios plazos para demandar, interponer excepciones, para resolver, emitir sentencia, etcétera. Así como también posee sus propios recursos para atacar resoluciones en las que se consideran afectada alguna de las partes. Y por supuesto un procedimiento específico para ejecutar la sentencia emitida por el juez competente. Supletoriamente el Artículo 287 del Código de Trabajo establece: “En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.”

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

El derecho laboral está compuesto por principios que constituyen el fundamento de un ordenamiento jurídico, así como instituciones y normas jurídicas en las que posee características que la distinguen de otras ramas del derecho, puesto que su enfoque se encuentra en las relaciones laborales entre el trabajador que de forma personal pone a disposición su fuerza física e intelectual de manera subordinada a otro llamado patrono quien se compromete a retribuir el servicio prestado a cambio de un salario. Así como los conflictos que puedan surgir de esta relación en la cual interviene el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales en el caso de que los interesados no resolvieran sus conflictos satisfactoriamente.

El autor uruguayo Américo Plá Rodríguez define a los principios del derecho del trabajo: “como las líneas directrices que *informan* algunas normas e *inspiran directa o indirectamente* una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la *interpretación* de las existentes y resolver los casos no previstos.”⁸ Apoya esta definición el autor Federico De Castro quien sostiene que los principios del derecho cumplen fundamentalmente tres funciones:⁹

⁸ Citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 6.

⁹ Citado por Ibid. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 10.

- a) **Informadora:** Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulga.
- b) **Normativa:** Actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen laguna de ley.
- c) **Interpretadora:** Operan como criterio orientador del juez y del intérprete de la ley.

Podemos concluir expresando que los principios constituyen el fundamento de un ordenamiento jurídico. Asimismo que las funciones de los principios sirven de base para el creador de las normas jurídicas pues fueron de inspiración para este. Mientras en la forma normativa e interpretadora se encuentra con los administradores de justicia, abogados, quienes se concentran en resolver casos concretos ante las lagunas de la ley.

El autor Roberto Muñoz Ramón expresa que los principios rectores del trabajo son: “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”¹⁰ Principalmente en la parte considerativa del Código de Trabajo se enmarcan ciertas características ideológicas en la cual se encuentra orientado e inspirado nuestro derecho laboral sustantivo.

Como también los principios procesales del derecho laboral y los principios de justicia social en que la Constitución Política de la República de Guatemala, enumera. Tomando en cuenta que la justicia social ha sido derivada de un problema social en la cual se aplican principios a los conflictos de las relaciones laborales que pueden surgir entre trabajador y patrono.

Como antecedente histórico internacional, la justicia social surge en el preámbulo del Tratado de Versalles, con el objeto de buscar una reivindicación de

¹⁰ Muñoz Ramón, Roberto, citado por Dávalos, José, **Derecho del trabajo I**, pág. 21.

los trabajadores, rechazando la utilización del trabajo humano como mercancía y asegurando un mínimo de garantías de orden ético y económico en la organización y ejecución del trabajo.

Preámbulo que constituía una especie de declaración de derechos del trabajador, por estar inspirada y reconocida como una condición de paz universal ya que la miseria y las condiciones indignas de los trabajadores formaban grandes expectativas para una guerra, conflictos entre los dueños del capital y la clase trabajadora. En este punto es donde interviene el Estado para una mejor relación laboral manifestando como uno de sus fines proteger al trabajador con garantías mínimas, principios constitucionales, en los cuales garantizan justicia social interpretando las normas legales en la esfera del derecho de trabajo. Cumpliendo y garantizando de una forma efectiva los principios constitucionales allí plasmados que deben normar las relaciones laborales.

Esto manifiesta que no hay Estado sin Constitución puesto que esta da origen y organiza al Estado en toda su estructura y surgen varios factores como por ejemplo económico, político y social (capital y trabajo) que han determinado la realidad de los pueblos a través del cual el Estado puede legislar para regular las relaciones entre capital y el trabajo en la cual se manifiesta su deseo de tutelar al trabajador pero, asimismo, mantener un equilibrio para establecer las obligaciones del trabajador y poder tener un Estado democrático con principios fundamentales como la libertad y la igualdad.

2.1. Principios sustantivos del derecho laboral

Al iniciar a describir cada uno de estos principios es importante traer a la mente el objetivo del ¿por qué? nuestro Código de Trabajo Decreto 1441 integró en la misma legislación sustantivo y procesal, ya que es de conocimiento de todos que dicho cuerpo legal posee un sinnúmero de aspectos doctrinarios ya sea para que los trabajadores tuvieran al alcance un conjunto de normas jurídicas en las cuales se regulan las relaciones laborales con el patrono, a fin de que ningún trabajador se encuentre al margen de sus propios derechos pero también el conocimiento de las obligaciones de las partes que tienen dentro de una relación laboral.

El Decreto número 1441 Código de Trabajo en su parte considerativa segunda expresa: “Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional (derecho vigente) las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.” Y como sigue manifestando la legislación laboral que existen características ideológicas en las cuales fue inspirado el Código de Trabajo. Podemos afirmar que nuestro Código de Trabajo las define como características ideológicas, son éstos meramente principios sustantivos del derecho laboral ya que podemos recordar, que los principios son los lineamientos que orientan a la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Cumpliendo con sus funciones informativa a través de la creación de una norma jurídica creando un principio ideológico.

Una función interpretativa a través de la interpretación de la norma jurídica. Y por último una función normativa a través de la aplicación de la norma jurídica a un caso concreto, que sería un principio técnico. El licenciado Mario López Larrave expresaba: “que las característica y principios del derecho de trabajo se

presentan como principios fundamentales, con la intención de erradicar toda duda que el juzgador o funcionario alguno pueda tener, al hacer aplicación estricta de las normas de la legislación del trabajo, de tal manera que, en su aplicación en todo momento, puedan responder a las finalidades que les corresponden dentro del derecho del trabajo, que es tutelar de los trabajadores”.¹¹

a). Principio tutelar:

Este comprende otorgar una protección jurídica preferente al trabajador ante el patrono por existir una desigualdad jurídica entre ambos, debido a que el trabajador es el sujeto débil dentro de la relación laboral frente al patrono y el Estado tiene un papel espectacular al intervenir dentro de dicha contratación individual o colectiva. Para garantizar una protección digna al trabajador y su familia, es necesario asegurar a través de normas jurídicas el buen desenvolvimiento de las mismas con el objeto de protegerlo ante cualquier arbitrariedad patronal.

b). Principio de garantías sociales mínimas:

Seguridad o protección que se le otorga al trabajador frente a un peligro inminente o riesgo de pérdida de algún beneficio o derecho. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su parte dogmática en que se encuentran los principios y fundamentos que contemplan el tema de los derechos humanos, dividiéndose estos en derechos individuales en lo que se encierran los derechos civiles y políticos; y los derechos sociales que agrupan a los derechos humanos que son conocidos como económicos-sociales-culturales.

¹¹ Citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 15.

Considerando al trabajo en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala como: “un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El licenciado Ramiro de León Carpio define a los derechos humanos sociales como: “son todos aquellos que la Constitución reconoce a las personas (hombres y mujeres) por el hecho de ser humanos pero ya no en forma individual sino como miembros de la sociedad, como integrantes de la sociedad; y a la vez son el conjunto de obligaciones que la misma Constitución impone al Estado, con el fin de que tanto esos derechos como estas obligaciones protejan efectivamente a los diferentes sectores de la población, quienes debido a las diferencias en las estructuras del Estado, se encuentran en condiciones desiguales.”¹² Esto se puede manifestar tanto en las esferas económicas, sociales, culturales, laborales, salud, educación etcétera, en las que se verán afectados una determinada población; en este caso los trabajadores y para resguardarlos ante cualquier arbitrariedad el Estado interviene de manera paternal al establecer un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador en las que el patrono se ve obligado a cumplir con cada una de ellas un ejemplo de ello es lo que manifiesta el Artículo 102 de la Constitución en el que establece cuales son los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

c) Principio de irrenunciabilidad:

Este principio consiste en la imposibilidad jurídica en que se encuentra un trabajador de privarse voluntariamente u obligado por el patrono de renunciar a cualquier derecho o beneficio que le corresponda de conformidad con la ley.

¹² De León Carpio, Ramiro, **Catecismo constitucional**, Pág. 107.

Este puede decirse que es una característica que hace diferente y único en su género al derecho laboral, mientras que en cualquier otro campo del derecho es permisivo renunciar a cualquier beneficio o derecho que corresponda de conformidad con la ley, en lo laboral es inconcebible.

Este principio tiene estrecha relación con el anterior puesto que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador en el que no procede su renuncia. De acuerdo al Artículo 12 del Código de Trabajo: “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, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

d). Principio evolutivo:

Este consiste en el desarrollo progresivo de las normas jurídico laborales que buscan superar y mejorar las condiciones de vida a los trabajadores, en base a que las garantías sociales tienden a desarrollarse en forma dinámica, dependiendo la capacidad económica de cada patrono y como ya sabemos nunca pueden ser menores a las establecidas en la legislación laboral (Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, convenios internacionales ratificados por Guatemala) a menos que se consignent beneficios superiores en un contrato individual o colectivo y de manera muy especial los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

e). Principio de objetividad y realismo:

Este consiste en la actitud crítica e imparcial que se apoya en datos y situaciones reales, apartada de intereses mezquinos y prejuicios en los cuales su objetivo es concluir sobre hechos o conductas. El Código de Trabajo en el considerando IV, literal d, expresa que 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. Por el otro lado expresa que 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.

f). Principio imperativo y necesario:

El Código de Trabajo en su Considerando IV, literal c manifiesta: el derecho de trabajo es un derecho imperativo de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que el patrono esta obligado a dar al trabajador en su relación laboral. Es por ello que derecho laboral *limita a la autonomía de la voluntad* puesto que en un contrato individual o colectivo siempre estará condicionado por los diversos factores y desigualdades de orden económico-social en la que el *Estado interviene* imponiendo a través del ordenamiento jurídico laboral (Código de Trabajo, Constitución, convenios ratificados por Guatemala) parámetros que benefician siempre a los trabajadores. Garantizándoles un nivel de vida mínimo a través de la aplicación de los derechos sociales mínimos; los cuales se convierten de aplicación forzosa para los patronos, por ejemplo fijar salarios mínimos que de acuerdo al momento político, social y económico que viva el país.

El Estado a través de su órgano administrativo impone el salario mínimo correspondiente para los trabajadores agrícolas y no agrícolas. Y es de carácter necesario porque el derecho de trabajo nace con el objeto de concretar la justicia social en el ordenamiento jurídico, que es la expresión de la voluntad del Estado para regular las relaciones entre capital y trabajo, manteniendo un equilibrio entre los derechos laborales que tienen características de justicia, dignidad y respeto humano pero por el otro lado establece claramente las obligaciones de los trabajadores.

Un ejemplo claro de ello es lo que establece el Artículo 22 del Código de Trabajo: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

Es muy clara la ley al emitir que se deban entender incluidas no hace referencia en que podrá el patrono incluirlas, y hace mención de la intervención que el Estado realiza poniendo límites a la libertad de contratación por ejemplo querer pactar un salario menor que al establecido por la ley, o aumentar las horas de trabajo permitidas por ley.

g). Principio de interés público:

Es una concepción del bien común que busca el Estado a través de sus fines, por lo que el Código de Trabajo en su Considerando IV, literal e, establece: “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.*”

Y lo afirma el Artículo 14 de mismo cuerpo legal cuando expresa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus

disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y tratados.” Esto manifiesta que el bien común se ve reflejado en las disposiciones legales que benefician en su mayoría a los trabajadores a contrario sensu la minoría de patronos.

h). Principio democrático:

El derecho de trabajo es hondamente democrático manifiesta el literal f, del considerando IV: “porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.” Por supuesto que a través de la armonía social entre las esferas de capital y trabajo buscando y manteniendo un equilibrio entre ellas resguardando la efectividad de los derechos y deberes que les corresponde.

i). Principio conciliatorio:

Las normas del derecho laboral deben inspirarse en mantener una relación pacífica entre el capital y el trabajo atendiendo a los factores económicos y sociales en que se encuentren, asegurando un mínimo de garantías de orden ético y económico en la organización y ejecución del trabajo, fundamentándose en la justicia social.

2.2. Principios adjetivos del derecho laboral

Uno de los fines principales del derecho laboral adjetivo es la aplicación coercitiva de las normas sustantivas laborales. El considerando V del Código de Trabajo deja muy claro la función de dicho Código en el cual expresa: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto a los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

Como se puede observar éste considerando encierra varios principios procesales propios del derecho laboral con el único objeto de mantener esa protección jurídica y tutelar de los trabajadores para compensar la desigualdad económica entre el capital y el trabajo.

El licenciado Mario López Larrave define al derecho procesal de trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones, y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”¹³ En los cuales existen ciertos principios procesales propios del derecho laboral.

¹³ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 44.

a). Principio de oralidad:

Mario Aguirre Godoy manifiesta en torno a este principio: “Este principio es más bien una característica de ciertos juicios, que se desarrollan por medio de audiencias, en forma oral, con concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo cual se deja constancia por las actas que se levantan.”¹⁴ Este consiste en que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral.

El Código de Trabajo en su Artículo 321 establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.” Y en su Artículo 322 expresa: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito debiéndose acompañar las copias necesarias.” Así también el Artículo 333 del mismo cuerpo legal señala: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior.” En la que establece los requisitos de toda demanda.

b). Principio de concentración:

Este principio consiste en que debe reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en orden sucesivo y lógico en una sola o en muy pocas diligencias. Esto manifiesta uno de los objetivos del proceso laboral al querer administrar justicia de manera rápida o acelerada para resolver los conflictos que surjan de determinada relación laboral.

¹⁴ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, pág. 274.

Un ejemplo claro de este principio es que en la primera audiencia de un procedimiento ordinario laboral si las partes se encuentran presentes en la primera audiencia señalada por el juez competente (Artículo 336 Código de Trabajo), esta audiencia se celebra en la que se da la contestación de la demanda y la reconvención (Artículo 338 Código de Trabajo). Previamente a contestarse la demanda o la reconvención pero en la misma audiencia se interpondrán las excepciones dilatorias, y las perentorias se interpondrán con la contestación o reconvención de la demanda (Artículo 342 del Código de Trabajo).

En el Artículo 340 segundo párrafo establece que en la misma audiencia las partes podrían llegar a una conciliación. Y si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas, (Artículo 344 del Código de Trabajo). Esto sería un ejemplo claro del principio de concentración en que si bien todos estos actos procesales pueden darse en una sola audiencia es necesario que se celebren de acuerdo a un orden establecido por la ley.

c). Principio de economía procesal:

Como muy acertadamente el Código de Trabajo en su considerando VI establece: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

Es importante puesto que existe una desigualdad económica muy marcada entre trabajador y patrono, pues el caso que el patrono posee aparentemente los recursos económicos para hacerse asesorar por un profesional del derecho para hacer valer sus derechos y atacar las pretensiones

del actor dentro de un juicio y el trabajador encontrándose sin una fuente de ingresos; como poder contratar los servicios de un profesional para que dentro de un proceso laboral pueda reclamar sus derechos que fueron violentados por alguna circunstancia que puso fin a su relación laboral.

Es por ello que el principio de economía procesal se encuentra relacionado con el de concentración para que no sea muy oneroso el proceso para las partes. Y aún más certero el Artículo 321 del Código de Trabajo en su segundo párrafo establece: “No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a). Los abogados en ejercicio; b). Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual (Acuerdo Gubernativo No. 765-2003 en el que fija el salario mínimo para el sector agrícola Q.38.60 por jornada diaria, Q.1158 mensual, sector no agrícola 39.67 por jornada diaria, Q.1190 mensual) del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante. c). Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva.

El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes serán siempre gratuitos.

d). Principio tutelar:

Anteriormente ya había comentado en relación a la tutelaridad que el Estado ejerce en el derecho laboral al encontrarse en el papel paternalista y protector del trabajador al querer proteger al más débil en la relación laboral por la desigualdad económica que pueda existir entre trabajador y patrono. Y por mandato constitucional en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece: “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.”

El licenciado Mario López Larrave expone en relación a este principio: “que en el derecho procesal de trabajo, el funcionamiento del principio de tutela a favor del trabajador, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad de derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.”¹⁵

e). Principio de sencillez:

En relación a este principio el Código de Trabajo en el Considerando V, establece que es necesario un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida. Normas sencillas para una aplicación justa de dichos preceptos legales que permitirán un mejor conocimiento de sus derechos a la clase trabajadora. Debido a que éstos no son jurisconsultos del conocimiento jurídico-doctrinario de las instituciones del derecho procesal laboral, lo que

¹⁵ López Larrave, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 36.

permite que las normas procesales sean lo más claras y sencillas posible para que se encuentre al alcance y conocimiento de todo trabajador.

f). Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:

Conocido también como el principio en conciencia que de acuerdo al Artículo 361 del Código de Trabajo, *la prueba se apreciará en conciencia* pero al analizarla el juez este se ve obligado a consignar los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio. Este principio es lo más próximo a la valoración de la prueba por la libre convicción. Exceptuando las disposiciones expresas del Código de Trabajo, los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial (documentos y declaración de las partes se consideran plena prueba y conocidas como legal o tasada) y de los hechos que compruebe el juez su valor se estimara de acuerdo a las reglas de valoración de la prueba del Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 127 tercer párrafo que establece: “Los tribunales, salvo texto de la ley en contrario, apreciarán el merito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.”

En cambio en los conflictos colectivos de carácter económico-social la ley es muy clara al expresar en el Artículo 412 del Código de Trabajo en el que establece: “Los tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y *el valor de las pruebas según su saber y entender*, sin sujetarse a las reglas del derecho común.”

g). Principio de impulso procesal:

El impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad de acuerdo con el principio dispositivo. El Artículo 321 del Código de Trabajo establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es

oral, *actuado e impulsado de oficio* por los tribunales.” Solicitada previamente su intervención a través de una demanda laboral. Si tomamos en cuenta que de acuerdo a Eduardo Couture el impulso procesal es: “el fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo. Luego lo denomina *principio de impulso* y afirma que consiste en asegurar la continuidad del proceso.”¹⁶

h). Principio de adquisición procesal:

Este consiste en la actividad procesal que ejerzan las partes con sus respectivos efectos ya sean estos benéficos o perjudiciales, teniendo aplicación en su mayoría, en materia de prueba. Debido a que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician a él únicamente sino que pueden favorecer eventualmente a las demás partes que intervienen en el proceso.

i). Principio de inmediación:

Este consiste en la intervención que debe hacer el juez en el proceso pues él tendrá un acercamiento directo con las partes y un conocimiento amplio en relación a los medios de prueba en el momento de su recepción. El Código de Trabajo en su Artículo 321 manifiesta: “Que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.” Y no únicamente para la recepción de pruebas sino también para otros actos procesales en la que el juez es la figura central del proceso por su intervención personal, activa e inmediata.

¹⁶ Citado por Aguirre Godoy, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 261.

j). Principio de congruencia:

Este consiste de acuerdo a lo que establece el Artículo 364 del Código de Trabajo: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y *sean congruentes con la demanda*, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.”

Este es el caso en que en el derecho laboral el juez resolverá conforme a lo solicitado en la demanda. Caso contrario lo que sucede en el derecho colectivo de carácter económico-social en que conforme al Artículo 403 del Código de Trabajo la sentencia debe ser resuelta: “por separado de las peticiones de derecho de las cuales que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el tribunal de arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y *aun concediendo cosas distintas de las solicitadas*.”

k). Principio de Preclusión:

Eduardo Couture expresa en relación a este principio que: “esta representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.”¹⁷

¹⁷ Ibid.

2.3. Principios sociales o constitucionales

Como su nombre lo indica estos principios provienen de la Constitución Política de la República de Guatemala pues se considera un derecho social, derivada de los derechos humanos que de acuerdo a la interpretación que hace la corte de constitucionalidad al afirmar en la Gaceta No. 8, expediente No. 87-88, página No. 184, sentencia 26-05-88: “Los derechos sociales constituyen pretensiones o que encierran determinadas prestaciones que individual o colectivamente pueden exigir los ciudadanos al Estado. Lógicamente cumplir con las exigencias a este respecto equivale a desarrollar las aspiraciones a través de la legislación positiva.”

En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se manifiesta: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a *principios de justicia social*.” Y muy acertadamente la corte de constitucionalidad en la gaceta No. 37, expediente No. 291-95, página No. 59, sentencia 16-08-95 expresa: “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.”

Justicia social es una expresión que debió surgir alrededor de 1917, ya que se encuentra en la histórica revolución Rusa. Con autoridad internacional se estampó en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, precediendo a un articulado que constituía una especie de declaración de derechos del trabajador, por decirse que la *justicia social* está reconocida como una condición de paz

universal. Esta justicia social propone mejora salarial, reconocimiento del descanso conveniente, a la posibilidad del sano esparcimiento, a la protección familiar del trabajador, a su encuadramiento en amplia seguridad social y al acceso a todos los adelantos de la civilización, sin perturbar la producción ni desanimar a la iniciativa empresarial. La justicia social se condensa en el intervencionismo del Estado, tendencia al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalistas de la sociedad.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades y los enumera en los que encontramos:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.
- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- d) Igualdad salarial para trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- e) Obligación del patrono de pagar en moneda de curso legal.
- f) Inembargabilidad del salario.
- g) Fijación del salario mínimo periódicamente.
- h) Fijación de jornadas de trabajo.
- i) Derecho al descanso semanal remunerado.
- j) Derecho de gozar vacaciones anuales pagadas.
- k) Derecho al aguinaldo.
- l) Derecho a la protección de la mujer y menores de edad en la relación laboral.

- m) Derecho a la protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia físicas, psíquica o sensorial.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos.
- o) Derecho a Indemnización.
- p) Derecho a Indemnización Post Mortem.
- q) Derecho a Indemnización por daños y perjuicios
- r) Derecho a sindicalización y huelga.
- s) Derecho al establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.
- t) Tutelaridad de las leyes de trabajo.

CAPÍTULO III

3. Principio doctrinario in dubio pro operario

Este principio se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador. El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” La doctrina laboral se ha esforzado a lo largo de la historia por puntualizar las reglas más adecuadas para interpretarlas. Pueden resumirse las de mayor importancia y difusión:

a) Principio de justicia social:

Este pretende resolver los problemas interpretativos descansando en el espíritu tutelar de las legislaciones propicias a las razonables reivindicaciones de los trabajadores. Por tal razón el juez, debería resolver, con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social.

b) Principio de la equidad:

Como fuente de interpretación, es definida por Carnelutti como: “la justicia del caso aislado”, que permite humanizar, sin desvirtuarla, la norma legal completar el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa.¹⁸

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 474.

c) Principio de la buena fe:

Caracterizado por la rectitud, honradez, y práctica del buen y bien proceder de las relaciones laborales en la que se requiere la mutua confianza entre trabajador y patrono.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos:

Dentro de la interpretación del derecho positivo, se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tornarla relativa cuando la renuncia pueda beneficiarlo.

e) Principio de igualdad en el trabajo:

Su origen más sólido es en el Tratado de Versalles, en el que se estableció en una de sus cláusulas laborales: “que al trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, Estado, religión o ideas políticas.”¹⁹ Los que son iguales en su prestación deben ser semejantes también en los beneficios que por ella reciban; tal ventaja otorgada a uno de los trabajadores puede ser invocada por los demás trabajadores para exigir beneficio.

f) Principio de dignificación del trabajo:

Este toma como punto de partida el rechazo de ver al trabajo como mercancía y propone la humanización de las relaciones laborales.

g) Principio in dubio pro operario:

Principio de gran trascendencia jurídico laboral en la cual ha sido objeto de este análisis jurídico-doctrinario. Dicha expresión equivale a *norma más favorable al trabajador*. Dicho principio doctrinario se desarrollará a continuación para una mayor comprensión.

¹⁹ Ibid.

Anteriormente se menciona al autor Plá Rodríguez, Américo que define a los Principios del Derecho de Trabajo como: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por los que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar *la interpretación* de las existentes y resolver los casos no previstos.”²⁰

Los jurisconsultos en materia laboral expresan que los principios del Derecho cumplen con tres funciones específicamente:

Función Informadora: Esta consiste como inspiración al legislador, sirviendo al ordenamiento jurídico como fundamento.

Función Normativa: Esta consiste en un medio de integrar al Derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley.

Función Interpretadora: Esta consiste en el criterio orientador que hará el juez o intérprete.

El autor mexicano Muñoz Ramón expresa que los principios rectores del Derecho de Trabajo: “Son aquellos postulados de Política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”.²¹ Desde este punto de vista nace la necesidad de conocer acerca del principio Doctrinario In Dubio Pro Operario, partiendo que en nuestra legislación laboral se encuentra tácitamente dentro de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo Párrafo: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

²⁰ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho de trabajo**, pág. 35.

²¹ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**, pág. 67.

La que se encuentra plasmada en su sección octava de su Título II, relativo a los derechos humanos (o derechos individuales de acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por las naciones unidas en 1948). Derechos que se conocen como garantías constitucionales que son facultades jurídicas de las cuales se conceden a favor de todos los habitantes de la República de Guatemala y no cabe la idea de privar al individuo alguno (s) derechos expresamente establecidos en la ley.

Pero que sucede con otros aquellos principios disipados en la Constitución de los cuales se encuentran tácitamente, innominados legalmente y nominados doctrinariamente, será una realidad que se aplica una norma más favorable al trabajador; actualmente no todos los trabajadores conocen sus derechos expresamente establecidos en la ley. Como hacer del conocimiento de ellos, cómo decirles que en la doctrina existe un principio doctrinario denominado *in dubio pro operario* que los favorece en caso de duda de una *interpretación* se aplicará la *condición* más favorable y que en el *alcance* de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en material laboral se aplicará la *norma* más favorable.

Este principio también tiene mucha relación con la jerarquía de las normas del derecho de trabajo, debido a que quebrantan la teoría piramidal de orden jurídico de Hans Kelsen, en la cual coloca a la Constitución en el vértice de la pirámide, como norma fundamental, y debajo de ella a sus leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los tratados y demás disposiciones.

Sin embargo en el derecho del trabajo específicamente en nuestra legislación coloca a la Constitución Política de la República de Guatemala como la base, por encontrarse en esta un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores y a las demás normas como niveles posibles de superioridad que contengan una serie

de beneficios otorgados a los trabajadores cualquiera que sea su naturaleza u origen.

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

3.1. Definición del principio doctrinario in dubio pro operario

IN DUBIO o IN DUBIIS, aforismo jurídico latino que significa *en la duda*. “Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo”.²²

²² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 362.

IN DUBIO PRO OPERARIO: Aforismo latino. “En la duda, a favor del trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador), por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses. En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, *debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado*”.²³ Es de gran importancia reconocer que de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo párrafo se encuentra tácitamente este principio doctrinario en una norma constitucional estableciendo ciertas características para su aplicación.

3.2. Características del principio in dubio pro operario

- a). Se aplica únicamente cuando el contenido de norma que se va interpretar presente duda. Cuando existan dos cuerpos legales que regulen los mismos derechos del trabajador de las cuales una norma favorecerá más que la otra o se estarán contradiciendo las normas jurídicas, para estos conflictos se regula este principio doctrinario.
- b). La duda consiste en la interpretación (significado del texto de la norma) la que se aplicará la condición más favorable al trabajador; y el alcance (ámbito temporal, personal y espacial de la aplicación de la norma) es decir que se aplicará la norma más favorable al trabajador.

²³ Ibid.

- c). Se da dentro de las normas contenidas en las leyes, disposiciones reglamentarias y contractuales.

- d). Se atiende a la condición más favorable para el trabajador.

En relación a este tema La Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia expresa: “que una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral en Guatemala, son la interpretación y aplicación de las leyes según el criterio personal del operador de justicia. Debido a que en algunos casos, el contenido de una norma aparece obscura y no es fácil encontrar su verdadero significado; en otros casos resulta que un mismo asunto es regulado por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes al mismo tiempo pero que establecen consecuencias distintas. En ambas situaciones la solución es la aplicación del principio in dubio pro operario, contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”²⁴

3.3. La importancia de aplicación del in dubio pro operario

La Ley del Organismo Judicial establece una serie de reglas comunes a toda a toda clase de procesos, como lo son:

- a). Las disposiciones especiales de una ley prevalecen sobre las disposiciones generales.
- b). Que el interés social prevalece sobre el interés particular.
- c). Que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural o de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, salvo cuando el legislador las haya definido con un significado legal, etcétera.

²⁴ Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de Justicia, **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**, pág. 35.

Existen un sin número de reglas que establecen que norma aplicar en caso de existir duda o en el caso de que exista una laguna legal. La importancia de la aplicación del principio doctrinario *in dubio pro operario*, sería un gran avance en relación al derecho laboral puesto que su objetivo es aplicar una norma jurídica que beneficie más al trabajador cumpliendo con ello en el supuesto que la ley sólo otorga derechos mínimos susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores a los que establece las leyes, o tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Y no solo por que se puedan aplicar a determinados casos específicos como se encuentran regulados como por ejemplo: El derecho que los trabajadores tienen de gozar un periodo de vacaciones como se encuentra regulado en el Código de Trabajo contrario sensu como esta regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y aunque no exista conflicto en su interpretación; que periodo de vacaciones debe obtener el trabajador, un periodo menor si se estipuló con autorización del trabajador aunque se haya pactado, cual se aplica el del contrato, el del Código de Trabajo puesto que es una norma ordinaria especial, o por la Constitución que es una norma constitucional de superior jerarquía, pero quien podrá resolver ese inconveniente, de acuerdo al Código de Trabajo en su Artículo 17 que establece: *“para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”*. Y en la Constitución Política de la República de Guatemala que en su Artículo 106 segundo párrafo que establece: *“Que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.”* Este principio tiene como objetivo que se pueda dar una justicia social, finalidad que persigue el derecho de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. Relación del derecho laboral con otras disciplinas

En la actualidad conocemos que el derecho trabajo es autónomo, pero esa autonomía no significa de ninguna manera la independencia absoluta de las restantes disciplinas en las que naturalmente se encuentran puntos de contacto y estrecha relación. Es por ello que podemos afirmar que el derecho laboral se relaciona desde dos puntos de vista:

4.1. Relación con las disciplinas jurídicas.

Con el derecho civil

Existe una relación de antecedente, debido a que anteriormente las relaciones laborales eran celebradas de acuerdo al derecho común o en Código Civil podíamos encontrar instituciones de prestación de servicios que posteriormente fueron autónomas al tener su propia codificación en el Código de Trabajo. Por lo que se puede afirmar que del derecho civil no sólo se ha tomado innumerables instituciones, sino que de este nació, y por ello se puede llegar a comprender su vinculación. Debido a que el derecho civil creó las figuras del contrato, relación jurídica, la prescripción, la rescisión, la capacidad o incapacidad, personas físicas o morales, obligaciones, derechos, conceptos cuyo origen y significado los da el derecho civil sin embargo han sido elementos básicos dentro del derecho de trabajo.

Con el derecho constitucional

El vínculo de la estrecha relación que guarda el derecho laboral con esta rama es cuestión de existencia, no sólo porque en este se encuentra su fundamento que le dio vida, sino que es una de sus fuentes formales más importantes. Además la Constitución posee principios y normas en materia laboral que se consagran como garantías sociales para todos los individuos en las que el Estado interviene para garantizar su cumplimiento.

Con el derecho internacional

La relación con esta disciplina radica, entre otras razones, porque ésta disciplina y el derecho laboral poseen una fuente común, relevante para ambas, como son los tratados internacionales ratificados por Guatemala. Asimismo por su estrecha relación con las organizaciones internacionales, como la Organización de Naciones Unidas (ONU), y por el otro lado la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tanto desde los dos puntos como derecho público que se encuentra el Estado en relación con otros Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdos de los mismos. Y del internacional privado, en el cual el Estado está obligado a proteger a los trabajadores nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria.

Con el derecho administrativo

Su relación se basa en la aplicación de las disposiciones laborales, esta misión se ha encomendado a las autoridades administrativas, en la que los funcionarios que se encuentran dentro de una esfera administrativa, tienen facultades para

actuar dentro del campo laboral, desde la simple designación de personal, hasta la vigilancia y aplicación de las normas de trabajo. Un ejemplo claro de ello es que se pueden conciliar conflictos individuales y colectivos que surgen entre patronos y trabajadores, y en la que tiene participación activa, preventiva y definitiva ante los órganos jurisdiccionales pertinentes, lo cual obliga a las parte a tener un conocimiento amplio de los órganos administrativos, procedimientos administrativos y recursos a utilizarse en el campo administrativo laboral

Con el derecho procesal penal

Porque posee instituciones y procedimientos que trata el derecho de trabajo, esta relacionada con las faltas de trabajo o faltas laborales, que tienen que investigarse conforme los procedimientos penales; y por el otro lado hay instituciones del campo procesal penal que se han ido incluyendo en el campo procesal laboral.

Con el derecho mercantil

Existe relación entre ambas porque se manifiesta por un lado el hecho de que ambas disciplinas toman a la empresa como un elemento fundamental en sus relaciones jurídicas y, por otra parte, en que el derecho mercantil regula algunas formas de trabajo independiente que, día a día, han ido pasando al derecho del trabajo.

4.2. Relación con otras disciplinas no jurídicas

Si la historia ha sido benévola con el derecho laboral, nuestra disciplina se encuentra vinculada a todas las materias que integran el conocimiento humano, esta relación sin embargo, se hace más patente en el campo de las ciencias que

estudian el fenómeno humano en sus diferentes facetas como por ejemplo en la economía, sociología, psicología etcétera.

CAPÍTULO V

5. Los derechos sociales mínimos en la legislación guatemalteca:

5.1. Libre elección al trabajo

Consiste en que cualquier persona tiene la libertad de elegir el trabajo que desee, se tiene el derecho de decidir si se quiere trabajar y en que va a trabajar.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 43: “Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.”

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102, literal a: “Derecho a la libre elección del trabajo.”

Código de Trabajo Artículo 6: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho de trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.”

5.2. Condiciones satisfactorias económicas

Esta consiste que el trabajador a través de su salario percibido puede obtener recursos económicos para suplir cada una de sus necesidades y la de su familia proporcionando una vida digna a éste y su familia.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, literal a: “derecho a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

Código de Trabajo, Artículo 103: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

5.3. Trabajo remunerado equitativamente

Consiste en que el salario percibido por el trabajador será de acuerdo a las horas trabajadas de conformidad con la ley, a menos que exista alguna excepción.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal b: “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.”

Código de Trabajo Artículo 29 literal h: “El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de

tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y en la forma, periodo y lugar de pago.”

Código de Trabajo Artículo 88: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.”

5.4. Igualdad salarial

Consiste cuando se ha prestado los servicios en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, literal c: “igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”

Código de Trabajo Artículo 89 segundo párrafo: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”

5.5. Obligación de pagar en moneda de curso legal

El patrono se ve obligado a pagar en moneda de curso legal.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal d: “obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.”

Código de Trabajo, Artículo 90: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.”

Convenio 95 de la OIT Artículo 5: “El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.”

5.6. Pago en especie para los trabajadores del campo

Este consiste que éstos trabajadores pueden aceptar como forma de pago el suministro de productos cuando el empleador los proporciona a un precio menor o precio de costo de los productos previa autorización.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal d: “Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.”

Código de Trabajo, Artículo 90 cuarto párrafo: “...los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan

económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.”

Código de Trabajo, Artículo 93 tercer párrafo: “Se puede pactar salarios en especie y si no se haya estipulado la proporción entre este y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total.”

5.7. Inembargabilidad de salarios y de instrumentos de trabajo

Que por ningún motivo podrá embargarse el salario o los instrumentos de trabajo.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal e: “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.”

Código de Trabajo Artículo 96: “se declaran inembargables: a).los salarios mínimos; b). el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.”

Código de Trabajo Artículo 97: “No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.”

Código de Trabajo Artículo 98: “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.”

5.8. Fijación del salario mínimo

Derecho que posee todo trabajador para devengar un salario mínimo y cubrir sus necesidades mínimas, como característica del principio tutelar del trabajador que consiste en la intervención del Estado de imponer periódicamente el salario mínimo.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal f: “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.”

Código de Trabajo Artículo 103: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

5.9. Jornada ordinaria diurna de trabajo

Este consiste en el límite máximo en que un trabajador esta a servicio del patrono el cual no puede exceder de las horas establecidas por la ley.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala artículo 102 literal g: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.”

Código de Trabajo Artículo 116: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.”

5.10. Jornada ordinaria nocturna de trabajo

Limite legal en que el trabajador está al servicio del patrono en la que se encuentra comprendida entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal g: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.”

Código de Trabajo Artículo 116 segundo párrafo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.”

5.11. Jornada ordinaria mixta

Es la que ejecuta el trabajador durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal g: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana.”

Código de Trabajo Artículo 117: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

5.12. Jornada extraordinaria

Este consiste en el trabajo que realice el trabajador fuera de sus jornadas de trabajo tradicionales en las que el patrono se ve obligado a remunerarlas como horas extras conocidas comúnmente.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal g: “Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.”

Código de Trabajo Artículo 121: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.”

5.13. Disminución de la jornada de trabajo

Consiste en que por disposición legal, por costumbre o por acuerdo de las partes se disminuya la jornada de trabajo sin que perjudique percibir su salario completo.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal g: “Quienes por disposición de la ley, por costumbre o por acuerdo con empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.”

Código de Trabajo Artículo 120: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patrono laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

5.14. Descanso semanal

Conocido también como séptimo día; este consiste en el derecho que tiene todo trabajador a un día de descanso por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores el cual debe ser remunerado.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal h: “Es el derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.”

Código de Trabajo Artículo 126: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.”

5.15. Días de asueto con goce de salario

Este descanso obligatorio se les concede a todos trabajadores en determinados días del año a efecto de que puedan conmemorar ciertos acontecimientos de orden cívico, religioso y social.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal h: “Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

Código de Trabajo Artículo 127: “Son días de asueto con goce de salario los establecidos por la ley, uno de enero; jueves, viernes y sábado santo; uno de mayo; treinta de junio entre otros, y el día de la festividad de la localidad que sería el feriado, que es la feria titular del municipio.”

5.16. Vacaciones anuales pagadas

Consiste en el periodo de descanso que le asiste al trabajador por año de servicio que preste al patrono por tiempo ininterrumpido.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal i: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales

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

Código de Trabajo Artículo 130: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles."

Código de Trabajo Artículo 131: "Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año."

Código de Trabajo Artículo 133: "Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio."

5.17. Aguinaldo anual

Es el derecho que tiene todo trabajador a un salario adicional por cada año trabajado ininterrumpido.

Fundamento legal

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

Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado Decreto Número 76-78, Artículo 1: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente *al cien por ciento del* sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios, continuos o la *parte proporcional* correspondiente.”

Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado Decreto Número 76-78, Artículo 2: “La prestación a que se refiere el Artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”

5.18. Protección a la mujer trabajadora

Derechos mínimos que protegen a la mujer dentro de las diversas actividades, especialmente en el campo laboral, que garantizan protección y desarrollo.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102, literal k: "Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios."

Código de Trabajo Artículo 147: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o Estado físico y desarrollo intelectual y moral."

5.19. Igualdad entre trabajadoras casadas y solteras

Consiste en el derecho que tiene toda mujer casada o soltera, a que no se le discrimine por su estado civil.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102, literal K: "No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo."

Código de Trabajo Artículo 151 prohibición de los patronos literal b: "Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo."

5.20. Protección a la maternidad

Consiste en la protección que ejercen las normas laborales a favor de madre trabajadora en el periodo de gestación.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal k: “La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.”

Código de Trabajo Artículo 151 prohibición de los patronos literal c: “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en Estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.”

Código de Trabajo Artículo 151 prohibición de los patronos literal e: “Exigir a la mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.”

5.21. Descanso forzoso para la madre trabajadora

Periodo conocido como pre y post parto en la cual toda madre goza de este derecho de conformidad al tiempo establecido por la ley.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal k: “La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el

ciento por ciento de su salario, durante treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.”

Código de Trabajo Artículo 152: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes; los días que pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa de post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo.”

5.22. Descanso extraordinario

Este consiste en el derecho de toda madre trabajadora a dos periodos de descanso en la época de lactancia para su hijo.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal k: “En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada.”

Código de Trabajo Artículo 153: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleado. El periodo de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez

(10) meses después, salvo que por prescripción médica esta deba prolongarse.”

5.23. Ampliación del periodo pre y post natal

Este derecho consiste en que la madre trabajadora puede gozar de periodos que pueden ser ampliados únicamente por prescripción médica, cuando exista algún riesgo para la madre o el hijo.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal k: “Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.”

Código de Trabajo Artículo 152 literal c: “...Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.”

5.24. Protección a los trabajadores menores de edad

Consiste en las normas jurídicas que regulan la relación laboral de los menores con el objeto de que éstos únicamente sean un medio de apoyo hacia sus familias, previos requisitos en que la ley lo autoriza y no como un

instrumento de explotación, en el que puede poner en riesgo su salud, educación e integridad física.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal l: “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.”

Código de Trabajo Artículo 31: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.”

5.25. Protección a personas discapacitadas

Este consiste en promover fuentes de empleo para personas que padezcan alguna discapacidad física.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal m: “Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

5.26. Igualdad en condiciones para nacionales y extranjeros

Este consiste en la protección de los derechos de los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y nunca estar sujetos a condiciones inferiores, salario o ventajas económicas que las de un trabajador extranjero.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal n: "Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones."

Código de Trabajo Artículo 13: "Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devengue, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales."

Código de Trabajo Artículo 61 literal b: "Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son..."

5.27. Fijación de normas para el fiel cumplimiento de los contratos individuales y colectivos

Este consiste en que la ley fijará normas de carácter obligatorio para el cumplimiento de dichos contratos.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal ñ: “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa en beneficio común.”

Código de Trabajo Considerando IV literal b: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Código de Trabajo Artículo 14: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”

Código de Trabajo Artículo 20: “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 de este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b). A las consecuencias que el propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.”

5.28. Indemnización por tiempo de servicio o despido injustificado

Derecho del trabajador de ser indemnizado con un mes de salario por cada año de servicio continuo, cuando ha sido despedido sin mediar culpa o responsabilidad de su parte.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal o: "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente..."

Código de Trabajo Artículo 78: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que se pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a). Las indemnizaciones que según pueda corresponderle; b). A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales."

Código de Trabajo Artículo 82: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas

previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”

Código de Trabajo Artículo 82 literal c: “La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.”

5.29. Indemnización por despido indirecto

Es el derecho que tiene el trabajador de cesar la relación laboral cuando exista una causa para dar por terminado la relación laboral sin que exista responsabilidad de su parte, teniendo derecho a ser indemnizado.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102, literal o: “...en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”

Código de Trabajo Artículo 80: “...El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.”

5.30. Indemnización post mortem

Derecho del cónyuge supérstite o conviviente, de los hijos menores o incapacitados en la que el patrono otorgue una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado del trabajador fallecido.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal p: “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.”

Código de Trabajo Artículo 85: “son causas que terminan con los contratos de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el uso de sus atribuciones.”

Código de Trabajo Artículo 85 literal a: “Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de

dicho instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrir la el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.”

5.31. Derecho a la sindicalización

Consiste en un principio constitucional en el derecho de todos los trabajadores de participar en los sindicatos sin que esto perjudique su relación laboral.

Fundamento legal

Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 literal q: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.”

Código de Trabajo Artículo 10 “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias con los trabajadores, con el propósito de impedirles total o

parcialmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Código de Trabajo Artículo 38 “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad a que algunos o que todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Código de Trabajo Artículo 61 literal ñ, “Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: numeral 6, por desempeño de una función sindical, siempre que se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.”

Código de Trabajo Artículo 206 “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Código de Trabajo Artículo 211 “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una Política nacional de defensa y

desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: literal b), tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social”

5.32. Derecho de instituciones económicas y de seguridad social

Este principio consiste en que el Estado debe crear y mantener instituciones que velen por el beneficio de los trabajadores, tanto el momento de su vida laboral como cuando éstos dejen de laborar.

Fundamento Legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal 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.”

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 100 “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública en forma nacional, unitaria y obligatoria...”

Código de Trabajo Artículo 414 “Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquel por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.”

5.33. Derecho de indemnización por daños y perjuicios

Este principio consiste en el derecho que tiene el trabajador de percibir una cantidad de dinero por el servicio prestado durante determinado tiempo, cuándo el patrono lo logre probar la justa causa del despido.

Fundamento Legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal s) “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite mas de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses.”

Código de Trabajo Artículo 78 literal b) “A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

5.34. Derecho a los Tratados y Convenios Internacionales

Este principio consiste en que los Convenios o tratados que celebre el Estado, en materia de trabajo y previsión social, y aumenten sus derechos en relación a los ya existentes, pasarán a ser parte de la legislación nacional y por lo tanto modificarán los derechos de los trabajadores existentes.

Fundamento Legal

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal t)

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

Código de Trabajo Artículo 20 “El contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él, sino: literal a) A la observancia de las obligaciones y derechos que éste Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen par las partes de la relación laboral, siempre respecto a éstos últimos, cuando consiguen beneficios superiores para los trabajadores que los que éste Código crea...”

CONCLUSIONES

- 1) El derecho laboral es una de las ramas más humanitarias que recientemente han surgido para evitar la explotación del hombre por el hombre. La historia ha demostrado la necesidad de regular dichas relaciones laborales puesto que busca dignificar a los trabajadores y proveerles mejores condiciones de vida, manteniendo así un equilibrio entre trabajador y patrono, y como uno de los principios fundamentales del derecho laboral es ser tutelar de los trabajadores, puesto que busca compensar la desigualdad económica que pueda surgir entre patrono y trabajador, otorgándole a este último una protección jurídica preferente.
- 2) El trabajo dentro de la esfera social juega un papel muy importante para la sociedad, porque es el medio que utiliza cualquier persona individual para suplir cada una de sus necesidades económicas para él y su familia. Y en las cuales el Estado interviene como ente supremo para proteger a la persona y a la familia. Es así como a través de los principios fundamentales que establece la Constitución se protege al trabajador, enmarcando ciertos derechos sociales mínimos que les corresponde, los cuales son irrenunciables y únicamente pueden ser superados en beneficio del trabajador.
- 3) Establecer un estudio jurídico doctrinario de los principios fundamentales e inspiradores del derecho laboral, que hoy día tienen gran injerencia en nuestra legislación, a través de buscar una justicia social, garantizando una serie de derechos considerados como mínimos, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo; en los cuales el trabajador puede gozar, y que éstos puedan ser desarrollados

posteriormente por normas jurídicas que otorguen mejores beneficios a la clase trabajadora.

- 4) Interpretar correctamente las normas jurídico laborales en base al principio in dubio pro operario, que se basa en que cualquier duda en relación a que norma aplicar, se entenderá que debe aplicarse la norma que mejor favorezca al trabajador.

- 5) Que el principio in dubio pro operario se encuentra taxativamente en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, segundo párrafo, que establece: ...En caso de duda sobre la interpretación (condición más favorable) o alcance (norma más favorable) de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Sin embargo, como es un principio doctrinario que se encuentra plasmada en la Carta Magna, que únicamente puede ser interpretado por estudiantes y profesionales del derecho, quedando al margen patronos e incluso trabajadores que desconocen sus derechos sociales mínimos.

RECOMENDACIONES

- 1) Se convierte necesario poner en práctica todos los principios fundamentales que inspiran el derecho laboral, para buscar realmente un equilibrio entre capital y el trabajo, a través de normas jurídicas que pretendan tutelar en todo momento a la parte débil en la relación laboral, garantizando a través de dichas normas, principios sociales que permitan dignificar aún más a la clase trabajadora.
- 2) Que el principio doctrinario in dubio pro operario sea un principio técnico nominado legalmente, por medio del cual expresamente se establezca que en caso de duda sobre la interpretación de una norma jurídica laboral, se aplique la condición más favorable para los trabajadores. Asimismo, promover una justicia laboral, implementando de manera correcta el sistema vigente de esta materia, ya que una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral es la interpretación y aplicación de las leyes, según el criterio personal del juez. Olvidando muchas veces uno de los fines del derecho laboral, como lo manifiesta el Artículo 17 del Código de Trabajo: Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.
- 3) Ya que el trabajo es fundamental para el desarrollo integral de la persona y para el desarrollo socioeconómico de Guatemala. Es necesario garantizarlo con un principio tutelar, de derechos mínimos, irrenunciables, que pueden ser llamados a desarrollarse, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. Que en caso de duda sobre la

aplicación o interpretación de una norma se aplique la norma más beneficiosa al trabajador, eminentemente conciliador, y que con ello encuentre la justicia laboral.

- 4) Este principio doctrinario es jurídicamente necesario nominarlo e identificarlo claramente, para entender el significado de los Artículos 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. También el Código de Trabajo contiene dentro de su Artículo 17: “Que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Tomar como elemento esencial dicho precepto legal es interesante ya que dicho principio doctrinario ha quedado rezagado en una utopía doctrinaria, que sería de gran utilidad y de un gran avance social y jurídico regularlo como un principio del derecho de trabajo nominado, y no simplemente un precepto doctrinario que se aplica y se estudia únicamente para los jurisconsultos sino para el alcance de la población, que en su mayoría son trabajadores y desconocedores de sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Reimpresión de la ed. de 1973. Guatemala: Ed. Vile, 2003.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 2t.; 7a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 11a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** 4a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2003.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** 6a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2004.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala.** Guatemala: Ed. Magna Terra, 2003.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I.** 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1988.
- DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo constitucional.** 7a. ed.; Guatemala: Ed. Tipografía Nacional, 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 3a. ed.; Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2002.
- Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico ESPASA.** España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.).

PEREIRA, Alberto y Richter, Marcelo. **Derecho constitucional.** Guatemala: Ed. De Pereira, 2004.

Universidad Nacional Autónoma de México. **El derecho latinoamericano del trabajo.** 2t.; México: Ed. Universitaria UNAM, 1974.

Legislación:

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

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

