

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a shield and a sword. Above the knight is a crown and a shield with various symbols. The entire scene is set against a background of a landscape with mountains and a river. The seal is surrounded by Latin text: "ACADEMIA CONSPICUA CAROLINA" at the top and "SACRAE THEOLOGIAE" at the bottom.

**LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA
APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR**

SORAYA LUCRECIA LÓPEZ ORIZABAL

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA
APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SORAYA LUCRECIA LÓPEZ ORIZABAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodrigo Herrera Moya
Vocal: Lic. Mauricio Rodríguez
Secretario: Licda. Silvia Marilú Solorzano de Sandoval

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro
Secretario: Lic. Napoleón Orozco

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

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
13 calle "B" 13-61 Residenciales el Frutal III Zona 5 Villa Nueva, Guatemala
Tel. 66831337



Guatemala, 23 de agosto de 2007



Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha seis de junio del año dos mil siete, se me nombra Asesora de Tesis de la bachiller Soraya Lucrecia López Orizabal, quien se identifica con el carné estudiantil 8711010, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado "LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR". Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la bachiller Soraya Lucrecia López Orizabal, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la bachiller Soraya Lucrecia López Orizabal, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando la ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Dictamino que se estima favorable y se considera de parte de su servidora que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes del Derecho del Trabajo guatemalteco.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y

Notariado y Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público
DICTAMEN del señor Revisor.



Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be "Fabiola Patricia Rivera Cruz".

Licenciada Fabiola Patricia Rivera Cruz
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
Asesora de Tesis
Colegiada 6869



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, veintiocho de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS ANTONIO SARAVIA VÁSQUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SORAYA LUCRECIA LÓPEZ ORIZABAL, Intitulado. "LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTC/Slh

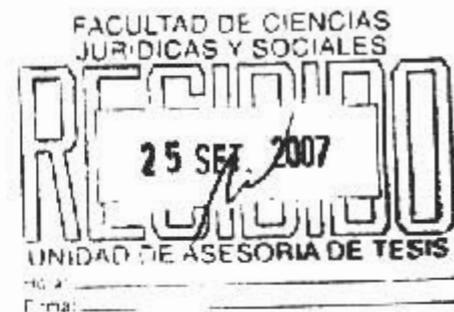


Lic. Carlos Antonio Saravia Vásquez
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4668



Guatemala, 24 de septiembre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido por el Decano, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller: Soraya Lucrecia López Orizabal, intitulada: **"LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR"**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por la Bachiller Soraya Lucrecia López Orizabal; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones de la autora, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo

exigidos en el Artículo 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE a la investigación realizada por la Bachiller Soraya Lucrecia López Orizaba, por lo que puede ser sometida a su discusión y aprobación.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

Licenciado
CARLOS ANTONIO SARAVIA VÁSQUEZ
Abogado y Notario

LIC. CARLOS ANTONIO SARAVIA VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
REVISOR DE TESIS
Colegiado 4668



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) SORAYA LUCRECIA LOPEZ ORIZABAL, Titulado "LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) SORAYA LUCRECIA LOPEZ ORIZABAL, Titulado "LA IMPORTANCIA DE CREAR UNA LEY LABORAL TIPO QUE PERMITA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LA TUTELA HACIA EL TRABAJADOR" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

A JEHOVA DIOS:

Padre Celestial, no ignoro que emprendí una tarea muy ardua y un carga muy desproporcionada a mis hombros; pero el incalculable fruto de tan soberana empresa aguija mí espíritu y me fuerza a depositar mis mejores esperanzas en tu Hijo Amado, Cristo Jesús, que nunca dejó de asistirme favorable y propicio, sin cuyo valimiento no sólo nada puedo hacer, sino que nada soy.

A MIS PADRES:

Celso B. López Gramajo y Rita Orizábal Guerra, quienes me han sido siempre, ejemplo de fortaleza y confianza. Gracias por su amor y esfuerzo.

A MI ESPOSO:

Otto René Balcarcel Sosa, por su amor y paciencia.

A MIS HIJOS:

Celso Benjamín López y Rita María Balcarcel López, confiando en Dios que el éxito académico alcanzado, sea ejemplo para sus vidas.

A MIS HERMANOS:

Rolando René, Fredy Oswaldo (Q.E.P.D.), Roberto Wotzbelí (Q.E.P.D.), Gustavo Adolfo, César Augusto, Ever Giovanni, Lesbia Consuelo, Mildred Carmina y José Alfredo López Orizabal, gracias por el amor y apoyo recibidos.

A LA FAMILIA

BALCARCEL SOSA:

Con especial agradecimiento, por el incondicional apoyo y fraternal amor recibidos.

A MIS AMIGAS Y

AMIGOS:

Julia Flores, Adela Alvarez, Evelyn Flores Elías, Irmita Alvarez, Griselda Gálvez, Rita Pezzarossi Contreras, Sandra Patricia Ramírez, Cleotilde Isabel Rangel, Alma Santos, José Antonio Galdámez Mendía, Otto Rodolfo Fuentes González, Astrid Xiomara Castañaza Cárcamo, Rodolfo Celis López y Carlos Aníbal Carías Pérez, gracias por los momentos compartidos y la amistad sincera que me han brindado.

A LA ASESORA Y REVISOR

DE TESIS:

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz y Lic. Carlos Antonio Saravia Vásquez, gracias por haberme brindado parte de su tiempo. Que Dios les bendiga.

A MIS PADRINOS DE

GRADUACIÓN:

Lic. Luis Polanco Gil, Licda. Vilma Roxana Alvarez Mazariegos, Dr. Guillermo Austreberto Carranza Izquierdo, Dr. Rudy Hamilton López Cifuentes é Inga. Mildred Carmina López Orizabal de Donado, gracias por estar siempre cuando los he necesitado, por sus consejos y el cariño que de ustedes he recibido. Que Dios les bendiga.

A:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Denominaciones.....	4
1.2.1. Derecho obrero.....	4
1.2.2. Derecho industrial.....	5
1.2.3. Derecho social.....	5
1.2.4. Derecho económico.....	5
1.2.5. Derecho nuevo.....	6
1.2.6. Derecho profesional.....	6
1.2.7. Derecho de los trabajadores.....	6
1.3. Denominación utilizada en Guatemala.....	7
1.4. Importancia del derecho de trabajo.....	7
1.5. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	10
1.5.1. Trabajador.....	10
1.5.2. Patrono.....	11
1.5.3. Auxiliares del patrono.....	13
1.5.3.1. Cargos de confianza.....	14

	Pág.
1.5.3.2. Cargos de representación.....	14
1.5.3.3. Cargos de dirección.....	15
1.6. Limitación al derecho de trabajo en Guatemala.....	17
CAPÍTULO II	
2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	19
2.1. Corriente negativa.....	20
2.2. Corriente clásica.....	21
2.3. Corrientes nuevas.....	21
2.4. Ubicación del derecho de trabajo.....	22
2.4.1. Derecho público.....	22
2.4.2. Derecho privado.....	24
2.4.3. Derecho mixto.....	26
2.4.4. Derecho social.....	27
2.4.5. Derecho ad-hoc.....	29
2.5. Determinación del derecho laboral.....	30
CAPÍTULO III	
3. La autonomía del derecho laboral.....	33
3.1. Generalidades.....	33
3.2. Importancia.....	34
3.3. Elementos.....	35
3.3.1. Campo de aplicación propio.....	35
3.3.2. Independización.....	35

	Pág.
3.3.3. Autonomía legislativa.....	35
3.3.4. Autonomía jurisdiccional y administrativa.....	36
3.3.5. Autonomía científica.....	39
3.3.6. Autonomía de principios.....	39
3.3.7. Finalidades autónomas.....	40
3.3.8. Instituciones propias.....	41
3.4. Relación del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas.....	42

CAPÍTULO IV

4. Principios internacionales del derecho de trabajo.....	47
4.1. Principio de tutelaridad.....	48
4.2. Principio de aplicación decreciente.....	65
4.3. Principio de evolución.....	65
4.4. Principio de obligatoriedad.....	67
4.5. Principio de realismo.....	68
4.6. Principio de sencillez.....	69
4.7. Principio conciliatorio.....	69
4.8. Principio de buena fe.....	70

CAPÍTULO V

5. Importancia de crear una ley laboral tipo para la aplicación de los principios internacionales del derecho de trabajo que garantice la tutela hacia el trabajador.....	71
5.1. El derecho de trabajo y la tutelaridad.....	71

	Pág.
5.2. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo en Guatemala.....	72
5.3. La tutelaridad de las normas laborales.....	78
5.4. Creación de una ley laboral tipo.....	79
5.5. La creación de una ley laboral tipo para la aplicación de los principios internacionales del derecho de trabajo que garantice la tutela del trabajador guatemalteco.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito del trabajo y muy particularmente en el procesal laboral, cualquier iniciativa de ley se enmarca en su propia forma de concebir los principios del derecho de trabajo, en su forma de concebirlos, aplicarlos y además refleja un posicionamiento teórico bien determinado.

Actualmente se abren dos amplias perspectivas antagónicas en lo relacionado a la creación de normas protectoras de los principios del derecho de trabajo, la primera consistente en iniciativas de reformas procesales promovedoras de cambios en la línea de la desarticulación de mecanismos de protección propios del derecho de trabajo tradicional y la segunda al mantenimiento de perfeccionar las bases históricas que buscan alcanzar y resguardar los derechos de la parte más débil en la relación laboral.

Es de vital importancia la creación de una ley laboral tipo que permita aplicar los principios internacionales del derecho de trabajo o características ideológicas para garantizar la tutela hacia el trabajador, debidamente regulada en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala.

Para desarrollar la tesis se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo; así como también las técnicas de investigación documental y bibliográfica. La hipótesis formulada fue comprobada durante el desarrollo de la misma al verificar la importancia con la cual cuentan los principios internacionales del derecho laboral en lo

relacionado a brindar el debido resguardo y protección a la parte más débil de la relación de trabajo. También los supuestos formulados se alcanzaron. La teoría empleada fue la publicista al ser el derecho de trabajo de carácter público y de interés para toda la sociedad guatemalteca en lo que respecta a la relación de trabajo entre patronos y trabajadores.

La tesis se desarrollo en cinco capítulos, de los cuales el primer capítulo se refiere al derecho laboral, dando a conocer su definición, distintas denominaciones, su importancia, sujetos de la relación laboral; y la limitación al derecho de trabajo en Guatemala. El segundo capítulo trata lo relacionado a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, las corrientes del mismo, su ubicación y determinación. El tercer capítulo explica la autonomía del derecho laboral, sus generalidades, importancia, elementos; y la relación del mismo con otras disciplinas jurídicas. El cuarto capítulo da a conocer los principios internacionales del derecho de trabajo siendo los mismos los siguientes: principio de tutelaridad, principio de aplicación decreciente, principio de evolución, principio de obligatoriedad, principio de realismo, principio de sencillez, principio conciliatorio, principio de buena fe. El quinto capítulo es referente a la importancia de la creación de una ley laboral tipo que permita aplicar los principios internacionales de los derechos de trabajo para así garantizar la tutela hacia el trabajador.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

La aplicación de principios y normas que se imponen a patronos y trabajadores generan obligaciones y limitaciones. Las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores en el tiempo que exista una relación de trabajo, y las condiciones que se pueden originar después de concluida la relación laboral son factores de vital importancia para concebir la existencia y desenvolvimiento del derecho laboral.

El derecho de trabajo cobra existencia a raíz que se reconocen derechos en beneficio de una clase social que aporta la energía con la cual cuenta en el intercambio productivo, además de que el derecho anotado se configura en la medida que las obligaciones se vuelven ineludibles para los patronos y de carácter obligatorio. Las relaciones de trabajo son tan antiguas como lo es la sociedad misma y por ende solamente se puede hablar de derecho del trabajo cuando existe una persona que se encuentra en la obligación de cumplir con ese derecho.

“La etapa histórica en que nace el derecho del trabajo porque en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho”.¹

¹ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 2

“Es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista”.²

Si cada etapa histórica del derecho del trabajo es generadora de su propio orden de normas, también en cada etapa tuvo que existir alguna forma normativa relacionada con las relaciones de trabajo que se iban formando, debido a que la división del trabajo y la actividad productiva son tan antiguas como lo es la existencia de la misma humanidad, pero no fue sino hasta la caída del sistema productivo feudal cuando apareció la conceptualización y normativa respectiva; o sea que en el sistema capitalista nació el derecho laboral.

En una sociedad esclavista no se puede hablar de derecho laboral, debido a la existencia de relaciones de imposición incondicional, ni tampoco en una sociedad feudal debido a la obligación que surge en la misma, relativa a tener que compartir la producción a cambio de una supuesta protección.

“En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, y otro sector mayoritario de la población a través de la prestación de su

² **Ibid**, pág. 3.

servicio hace posible la producción”.³

1.1. Definición

“Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁴

“El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁵

“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados,

³ **Ibid**, pág. 5.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 119.

⁵ Echeverría. **Ob. Cit.** Pág. 8.

trabajadores intelectuales e independientes”.⁶

El derecho del trabajo se define como aquel que regula las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo que se refiere al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestar los servicios, también en lo relacionado a las consecuencias jurídicas tanto mediatas como inmediatas de la actividad laboral dependiente.

1.2. Denominaciones

Dependiendo de la etapa histórica, así varían las formas en que ha sido designado el derecho anotado y objeto de estudio de la presente tesis; entre las mismas es de importancia señalar las siguientes:

1.2.1. Derecho Obrero

En el origen de las protestas de la clase trabajadora, allí se fundamentó el mismo, siendo su objetivo mejorar las condiciones laborales existentes, pero cuenta con la inconsistencia de que no se establecen únicamente derechos en beneficio de los obreros, sino que también el campo de su aplicación involucra a los trabajadores domésticos, agrícolas y de comercio que no se encuentran considerados como obreros.

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 176.

1.2.2. Derecho industrial

Las primeras leyes obreras y sus reivindicaciones se originaron en las industrias, siendo la denominación de derecho industrial no acorde debido a que el término industrial comprende aspectos como los relacionados a las patentes de invención y de marcas y por otra parte tampoco involucra a otra clase distinta de ocupaciones.

1.2.3. Derecho social

En cuestiones sociales tiene su fundamento el derecho social y es la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores. Dicha denominación cuenta con la debilidad de ser un término con demasiada amplitud y por lo mismo involucra cualquier aspecto social.

1.2.4. Derecho económico

Es una denominación bien amplia y a la vez imprecisa. Cuenta con la dificultad de que incluye en su denominación a todas las instituciones sindicales que no reflejan ningún tipo de vinculación económica directa, y por ello se le puede tomar en cuenta como factores del aspecto económico del Estado pero no como entes de tipo económico que debieran ser.

1.2.5. Derecho nuevo

La denominación de derecho nuevo era bastante aceptable en cuanto no aparecieran otras disciplinas jurídicas que también necesitan tener una regulación normativa. Hoy en día han surgido un sin fin de preocupaciones nuevas que se deben regular por parte del ser humano, y debido a ello la denominación de derecho nuevo no es la mas apropiada.

1.2.6. Derecho profesional

La denominación de derecho profesional deviene de ser el derecho una función que se origina, desenvuelve y desarrolla, pero a la vez no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, agregándole a ello que la regulación de labores no contempla el ejercicio de las profesiones liberales; lo cual es lo profesional que debe existir.

1.2.7. Derecho de los trabajadores

La denominación de derecho de los trabajadores al parecer es la más correcta, apropiada y de mayor aceptación, debido a la proveniencia de dicha reglamentación, pero la misma cuenta con una serie de inconvenientes referidos a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca y comprende exclusivamente los derechos referentes a los trabajadores, sino que también los derechos que tienen los patronos.

1.3. Denominación utilizada en Guatemala

En nuestra sociedad guatemalteca desde que se conoce la disciplina jurídica estudiada en el presente trabajo de tesis, la cual data desde el año 1947, se ha utilizado la denominación correspondiente a derecho de trabajo, y la mayor parte tanto de principios como de normas jurídicas se encuentran contenidas en una ley ordinaria denominada Código de Trabajo, siendo el mismo el Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.

La denominación de derecho de trabajo es la más acertada debido a que la misma permite describir con dicha denominación a las circunstancias y ramas pertenecientes a la misma. Por ende, en nuestra sociedad guatemalteca las denominaciones de aceptación son derecho laboral y derecho de trabajo.

1.4. Importancia del derecho de trabajo

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo.

“El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.⁷

Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora.

⁷ Echeverría. **Ob. Cit.** Pág. 12.

A través del derecho laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

Con el derecho de trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en nuestra sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad. También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de nuestra sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula:

“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 los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

1.5. Sujetos del derecho individual del trabajo

Existen determinados sujetos dentro de toda relación laboral en el derecho individual de trabajo, siendo el estudio de los mismos fundamental, y que a continuación se explican de manera breve:

1.5.1. Trabajador

“Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.⁸

La definición legal de trabajador se encuentra regulada en el Artículo número 3 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece:

“Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia en relación a su patrono. La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 376.

al derecho común, debido a que en nuestra sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad. Pero en la rama del trabajo, cualquiera a partir de los catorce años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo número 31 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente:

“Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, 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 y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra”.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

1.5.2. Patrono

El término patrono se deriva de patrón que se define legalmente en el Artículo número 2 según el Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Guillermo Cabanellas define el término patrono señalando que es: “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.⁹

En la actualidad el término referente a patrono es comúnmente utilizado para referirse de manera bien precisa al propietario de los medios de producción, comercio o servicio en virtud de su función de empleador de trabajadores.

Entre los términos de empleador y patrono existe sinonimia, debido a que son utilizados indistintamente uno y otro, también se utilizan como sinónimos los términos de patrono y patrón tanto en la doctrina como en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

⁹ *Ibid*, pág. 290.

1.5.3. Auxiliares del patrono

Se denominan auxiliares del patrono a aquellas personas que en condiciones propias de su investidura llevan a cabo diversas labores en beneficio de un determinado empleador, ejerciendo determinadas actividades que tienen relación directa con el patrono, ya sea en representación del mismo y en cuya situación son representantes del patrono o bien realizan actos en propia representación para un patrono y se convierten en intermediarios.

El Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 4 se refiere a los representantes del patrono regulando en relación a los mismos que:

“Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todos los que estén legítimamente autorizados por aquél”.

Dependiendo de las distintas actividades que los auxiliares del patrono realicen para el mismo, existen tres clases de los mismos, los cuales se explican a continuación de manera breve:

1.5.3.1. Cargos de confianza

Los representantes patronales que ocupan cargos de confianza son aquellos que fundamentalmente deben contar con la idoneidad moral previamente reconocida y con la discreción suficiente para no comprometer los intereses de la empresa para la cual laboran.

Por lo general en los cargos de confianza les son otorgados a aquellos trabajadores que asesoran directamente la actividad que los patronos realizan o quien hace sus veces o bien quien en lugar de los mismos lleva a cabo una función de control y fiscalización de las labores del resto del personal de la empresa, o de quien sin realizar un trabajo de gran calificación realiza funciones con carácter específico que únicamente le interesan al dueño.

1.5.3.2. Cargos de representación

Los representantes del patrono que ocupan los cargos de representación son aquellos que llevan consigo la actuación de la voluntad propia de sus empleadores y además implican un elevado grado jerárquico o bien la delegación de determinadas funciones que originalmente le corresponden a los patronos.

Rolando Echeverría nos dice que: “Los cargos de representación son ejercidos por personal que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a

realizar en nombre de su patrono sino que el patrono tiene una firme convicción que representará los intereses de la empresa como algo propio”.¹⁰

1.5.3.3. Cargos de dirección

Los representantes del patrono que ocupan cargos de dirección son aquellos en que dictan resoluciones que obligan a todos o bien al menos a la mayor parte de los trabajadores de una determinada empresa, sección o departamento relacionado con la misma.

“Los cargos de dirección son ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio. Son de importancia para conducir al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado de la mejor forma”.¹¹

En algunas políticas patronales no realizan la distinción anteriormente anotada, ya que solamente usan la denominación correspondiente a trabajadores de confianza, lo cual no es bajo ningún punto de vista conveniente debido a que de dicha forma se puede reflejar un aspecto de orden subjetivo del empleador en relación al trabajador, y en variadas ocasiones dicha calificación puede no recaer en funcionarios de la empresa, sino mas bien en personas que no llevan a cabo ningún tipo de representación patronal, pero que si tienen plena confianza de su patrono.

¹⁰ **Ibid**, pág. 298.

¹¹ **Ibid**.

La denominación de trabajador de confianza es totalmente excluyente, debido a que en las empresas de servicio en las cuales la realización del trabajo requiere de precisión, lealtad reconocida, excelencia académica y de una relación directa con el empleador en la empresa.

En lo que respecta a los intermediarios, pueden definirse los mismos como aquellas personas que en nombre propio contratan los servicios de uno o bien de más trabajadores para que realicen labores temporales en beneficio de un determinado patrono.

También, es de importancia anotar que la persona que se encarga de contratar los servicios correspondientes de uno o bien de más trabajadores para llevar a cabo una obra o para prestar un servicio a otro, y que trabaja con capital y equipo propio, no es un intermediario sino que un contratista, y quien cuenta con la calidad de un patrono, tal y como ocurre frecuentemente con las empresas que dan sus servicios de limpieza, seguridad, conserjería; tal y como lo regula el Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala:

“Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o para con los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

1.6. Limitación al derecho de trabajo en Guatemala

Únicamente a través de resoluciones de autoridad competente que se basen en ley y dictadas por motivaciones de interés nacional o de orden público se puede limitar el derecho al trabajo de una persona, tal y como lo regula el Artículo número 6 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, y que es citado a continuación:

“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 al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos y trabajadores que hubieran contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

CAPÍTULO II

2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

El origen del derecho del trabajo como disciplina autónoma en las ramas del derecho, ha generado diversos cuestionamientos, entre los cuales se encuentran su encuadramiento, ubicación y pertenencia. Ello es de importancia para su determinación precisa.

“La clasificación de las diversas ramas jurídicas puede hacerse atendiendo distintos criterios, por lo cual han abundado argumentos sobre el derecho objetivo, el derecho subjetivo, el derecho vigente, el derecho positivo, el derecho escrito y el derecho consuetudinario”.¹²

Dentro de la implementación y evolución del derecho de trabajo se encuentran dos distintas corrientes que se encuentran en contraposición siendo las mismas la corriente publicista y la corriente privatista.

Dichas corrientes ideológicas anotadas en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis, se difunden en una comunidad para posteriormente ser absorbidas por los legisladores, quienes posteriormente se encargan de plasmarlas en leyes o disposiciones normativas. Dependiendo de la corriente predominante, así se perfila el

¹² Echeverría, Rolando. **Ob. Cit.** pág. 31.

derecho laboral positivo de cada distinto país.

La misma dialéctica producida en la doctrina, es repetitiva en las discusiones parlamentarias en nuestra legislación laboral vigente, de manera que se escuchan argumentos encontrados que proclaman un derecho de trabajo que lleva actividades positivas.

“Existen diversos criterios acerca de la aceptación de la dicotomía del derecho público y privado. En el transcurso histórico a lo largo del desarrollo de la ciencia jurídica se han formulado algunas corrientes para establecer en que caso se está ante una norma del derecho público y en que casos se está ante una norma del derecho privado”.¹³

2.1. Corriente negativa

La corriente negativa niega la existencia de una división dentro del derecho laboral. Para la misma el derecho no se divide, debido a que todas las normas del mismo buscan la misma finalidad, la cual es consistente en la convivencia armónica en la sociedad.

¹³ **Ibid**, pág. 34.

Para la corriente negativa del derecho del trabajo cualquier norma jurídica es perteneciente al Estado y cobran vigencia en la medida que los organismos del Estado se encarguen de promulgarla, y en donde no existe diferenciación de ninguna categoría, ya que toda norma de orden jurídico es de utilidad siempre tanto al interés privado como al público.

2.2. Corriente clásica

En la época de los juristas de la antigua Roma se remonta la corriente clásica. Para la misma la diferencia entre el derecho público y privado se fundamenta en el interés que regulaba cada rama relacionada a la cosa pública o bien a los particulares.

En torno a lo relacionado a la corriente clásica se han ido determinando una serie de diversos criterios los cuales buscan dar una explicación coherente y ordenada en relación a las diferencias que surgen en torno a las relaciones laborales entre las partes, debido a la naturaleza jurídica del vínculo existente o bien por los sujetos intervinientes.

2.3. Corrientes nuevas

Las corrientes nuevas de la ubicación del derecho laboral se originan a raíz de nuevas dinámicas del derecho en su conjunto, las mismas consideran obsoleta y superada la división clásica. Además, se encargan de incorporar posturas adicionales a las existentes.

Como respuesta a los diversos fenómenos sociológicos modernos se han ido definiendo ramas jurídicas nuevas que obligan a que la división clásica vuelva a ser planteada. Dentro de dichas ramas nuevas se encuentran tanto el derecho mixto como el derecho social.

2.4. Ubicación del derecho de trabajo

Al derecho de trabajo se le ubica en el derecho público, en el derecho privado, en el derecho mixto y en el derecho ad-hoc, los cuales se explican brevemente a continuación:

2.4.1. Derecho público

El derecho de trabajo tradicionalmente se ha considerado como una rama perteneciente al derecho público. Nuestra legislación laboral vigente es bien clara al determinar que el derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público, y debido a ello, al ser aplicado, el interés de orden privado, debe ceder paso ante el interés colectivo o social.

La postura anotada se fundamenta en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho de trabajo eran indudablemente de matiz público, como las prohibiciones a determinadas actividades de hombres y mujeres y limitaciones de la jornada de trabajo.

Durante el momento histórico relativo a la creación del derecho laboral, el principio de interés público fue predominante, en el sentido de que era tendiente a la protección de las mayorías, evitando una confrontación de clases sociales. El surgimiento mismo del derecho de trabajo responde a una voz bien generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en lo relativo a la solución de la problemática socioeconómica padecida en dicha época.

Debido a lo anteriormente anotado, la aplicación de las primeras regulaciones del derecho laboral se llevaron a cabo imperativamente y de forma generalizada en las comunidades.

Dicha corriente anotada manifiesta la imperatividad de las normas, así como también el interés generalizado que persigue en la sociedad. También, el mismo sostiene la existencia de una constante necesidad de tutela por parte del Estado guatemalteco y propugna una intervención bastante creciente, tanto en el campo laboral como también en otras distintas áreas de las actividades que lleva a cabo el ser humano.

La ubicación del derecho laboral como derecho público encuentra sus bases y fundamento ideológico en el concepto relativo a la justicia distributiva en la comunidad. La corriente anotada se encuentra en oposición con la corriente privatista, la cual reclama una retracción en lo relacionado a la participación del Estado para dar paso a un ámbito mayoritario y extenso de libertad contractual entre las partes de la relación laboral.

La tesis publicista tiene aceptación dentro del derecho de trabajo, pero no se puede negar que la intervención que lleva a cabo el Estado cuenta con carácter eminentemente privado. La relación laboral que existe entre patronos y trabajadores comienza, se determina y se establece en un acto de voluntad de las partes, el cual es un acto de carácter originario que por ser voluntario no pertenece al campo publicista.

2.4.2. Derecho privado

Quienes siguen la postura de que el derecho laboral pertenece al derecho privado tienen como argumento que la relación laboral existente entre patronos y trabajadores comienza a través de un contrato de trabajo, el cual se origina mediante actos espontáneos y voluntarios entre las partes.

Sin la voluntad originaria de las partes derivada del contrato laboral, el mismo no podría actuar ni con toda su imperatividad. También la teoría relacionada reconoce claramente la aplicación coercitiva de determinadas normas del derecho público, pero a la vez sostienen que ello no le quita el carácter de orden privado a dicha rama jurídica, debido a que la intervención es supletoria y secundaria como ocurre en el derecho civil en el caso correspondiente a las sucesiones hereditarias y en el derecho de familia, y que tiene aceptación como un apéndice de derecho público exclusivamente cuando el Estado interviene como autoridad en asuntos como la seguridad e higiene, lo cual es de carácter administrativo laboral.

La ubicación del derecho laboral como derecho privado hace énfasis en la naturaleza volitiva con la cual cuenta el contrato de trabajo. También sostienen que la intervención del Estado es una injerencia dentro del ámbito relacionado a las relaciones interpersonales.

También recalcan, que el derecho de trabajo es proveniente del derecho civil, de cuyo seno fue separado, o sea se refieren a un derecho con características y típicamente privado.

Para los mismos cuando se habla de contractual, se hable de algo justo. La prevalencia de la corriente en mención conduce a una injerencia cada vez minoritaria del Estado en lo relativo a materia laboral, dejándole un mayor campo a la voluntad de las partes de la relación de trabajo.

Debido a lo anotado en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis, sería completamente incongruente con sus postulados el regular normativamente más actividades laborales.

Dentro del marco de orden privatista no es suficiente la explicación de la normativa laboral, así como también de las diversas instituciones colectivas existentes, y menos todavía con el funcionamiento de los organismos administrativos como la Inspección General de Trabajo y con los organismos judiciales como los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

“Haciendo una abstracción de la ubicación del derecho del trabajo se puede decir que se ha entendido por derecho privado, el que rige los actos de los particulares, cumplidos en su propio nombre y beneficio, y predomina el interés individual frente al general del derecho público. Generalmente se ha asociado al derecho privado las ramas jurídicas que tienen como base común el derecho civil que rigió los actos de los ciudadanos”.¹⁴

2.4.3. Derecho mixto

La postura ecléctica es la que sostiene que el derecho laboral tiene participación en ambas especies, o sea la del derecho público debido a la imperatividad de las normas laborales y por la tutela de los empleados, y también privada debido al germen contractual con el cual cuenta.

Dentro de la corriente mixta existen dos grupos, siendo el primero el que sostiene que la mayor parte de las normas jurídicas cuentan con un carácter de tipo mixto, mientras que el segundo afirma que existen normas jurídicas de derecho público y también normas jurídicas de derecho privado.

La ubicación del derecho laboral como derecho mixto se perjudica, la configuración y unidad del derecho de trabajo, debido a que el mismo pierde su estructura propia relativa al conjunto de normas de trabajo.

¹⁴ **Ibid**, pág. 34.

2.4.3. Derecho social

La evolución e identidad de las clases sociales, así como también el sentimiento de marginación y pertenencia entre los empleadores y trabajadores, dieron motivos a la agudización de los problemas sociales.

Con el derecho social se reclamaba al Estado la participación más activa en beneficio de toda la población y una injerencia del mismo mediante normas jurídicas las cuales procuran la existencia de una menor desigualdad entre las diversas clases sociales de la comunidad.

Dicha corriente fue promotora de una variación al enfocar el derecho, debido a que ya no enfoca al individuo como un ser aislado sino que como integrante de la sociedad a la cual pertenece. El derecho social fue acuñado a finales del siglo dieciocho y comienzos del siglo diecinueve.

Lo anotado en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado, pierden vigencia con el apareamiento de figuras jurídicas modernas, así como también con la evolución social misma.

Cuando el derecho público normaba los intereses de las entidades tanto públicas como privadas y el interés de los particulares, se imponía un derecho regulador del interés del grupo social. Cuando el derecho público contaba con vigencia imperativa y

el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho contaría con un núcleo de acción voluntaria, conformado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

La concepción anotada apareció en el momento de auge de la corriente social, la cual buscaba velar justamente por los derechos sociales nacientes de la época. El origen del mismo es correspondiente al año mil novecientos catorce, al ser aisladas las economías nacionales. De dicha forma existió una intervención directa en la economía propia de cada nación. También del mismo origen es el derecho laboral y el derecho económico, los cuales tienen una profunda relación.

El derecho laboral tiene cabida dentro de los lineamientos correspondientes al derecho social, debido a que la mayoría de las instituciones pertenecientes al mismo responden de manera efectiva a la idea correspondiente al derecho social y a su vez intentan alcanzar la debida justicia social.

A la postura anotada se le critica el hecho de que la evolución de la sociedad no justifica de ninguna manera el origen de una categoría jurídica nueva y no frente a una concepción nueva de considerar al derecho. La teoría en mención no cuenta con una sustentación jurídica uniforme. Por otro lado, no se puede determinar quien es el sujeto de los derechos que se encarga de regular, debido a que el concepto de social, por muy amplio que el mismo sea, no cuenta con una amplia definición y por ello tiene una aplicación jurídica bien limitada.

2.4.4. Derecho ad-hoc

La misma determina que el derecho laboral para poder configurarse, se ha nutrido de una diversidad de normas pertenecientes a disciplinas jurídicas tanto del derecho público como del derecho privado, las cuales al ser introducidas al campo del derecho laboral toman una fisonomía propia. O sea, que dichas instituciones o normas, al ser asimiladas por parte del derecho laboral, obligan a modificar dichas instituciones o normas, lo cual las hace distintas de donde se originan.

El contrato laboral se mantiene como tal, pero no es igual al civil, debido a que los requisitos habilitantes de uno y otro cambian, además las normas interpretativas son propias de una de las partes, y los motivos de nulidad y de inexistencia también difieren unos de otros.

Las normas del derecho procesal laboral difieren a las procesales de las cuales se derivan. El proceso laboral cuenta con su regulación propia y solamente se auxilia del procedimiento civil de manera supletoria y siempre que no sean en contra de los principios del derecho de trabajo.

El derecho laboral en la actualidad ha ido tomando del derecho privado su técnica jurídica y del derecho público su orientación de orden social, así como también carácter obligatorio.

Algunas instituciones del derecho de trabajo no cuentan con características y personalidad auténtica del derecho laboral, lo cual ha ocurrido al ser el carácter de la disciplina en mención de orden evolutivo, debido a que por ser una rama jurídica nueva, atraviesa todavía por una etapa de construcción.

Bajo el cuidado de la corriente anotada se busca explicación o bien una justificación de las peculiaridades de la disciplina anotada, como lo son los aspectos contractuales de libre disposición y la coexistencia de tutelaridad.

Determinadas instituciones laborales cuentan con una normativa específica. La postura anotada busca aducir que el derecho de trabajo es de carácter evolutivo y además se encuentra en una fase de formación crítica.

2.5. Determinación del derecho laboral

De importancia para nuestra sociedad guatemalteca es la determinación del derecho laboral, ya que de conformidad a su ubicación así serán aplicados los diversos criterios para su posterior interpretación.

La disputa existente, tanto legislativa como académica, entre las corrientes privatista y publicista, se remonta desde los orígenes propios del derecho de trabajo y se repite a lo largo de la historia; siendo en nuestra sociedad guatemalteca la de aceptación la corriente publicista al ser el derecho laboral de interés para toda Guatemala.

“El carácter público del derecho de trabajo, puede determinarse tomando como fundamento las consideraciones siguientes: a) en la reglamentación del derecho de trabajo, el interés en juego es la colectividad constituida por los trabajadores; b) La presencia del Estado si bien no es directa en todos los casos, aparece implícita en el establecimiento de un estatuto protector del trabajador, irrenunciable para el mismo, e imperativo en su aplicación aún en contravención del principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común; c) existen asimismo disposiciones especiales que regulan la participación del Estado como un ente fiscalizador y como un virtual actor procesal en los casos de inobservancia de preceptos a favor de los trabajadores, lo cual corresponde a su obligación de vigilar el bienestar de la colectividad; g) Los principios que orientan su aplicación lo proveen de una concepción propia de las ramas de derecho público”.¹⁵

¹⁵ **Ibid**, pág. 37.

CAPÍTULO III

3. La autonomía del derecho laboral

En su conjunto, el derecho es el descubrimiento o la creación del ser humano, quien lo pone a su servicio para la regulación de las relaciones que devienen de la misma actividad de los hombres.

De conformidad al desarrollo de las actividades del ser humano, también se amplia la necesidad de la existencia de que aparezcan normas nuevas para la regulación precisa de dichas funciones. Dicha necesidad se encuentra en un constante crecimiento, debido a que el progreso de las sociedades se traduce en una diversificación de actividades humanas.

3.1. Generalidades

Por autonomía se entiende: “Estado y condición del pueblo que goza de entera independencia, sin estar sujeto a otras leyes que a las dictadas por él y para él. Condición del individuo que de nadie depende en ciertos aspectos”.¹⁶

¹⁶ Cabanellas. **Ob. Cit**, pág. 317.

Como respuesta a la exigencia anotada en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis, se ha ido ampliando y amoldando el derecho del trabajo para comprender la interrelaciones nuevas en la medida que una comunidad lo demande. Debido a ello crece al lado de las relaciones laborales, de manera que puede observarse claramente una actividad bien constante.

3.2. Importancia

Generalmente, las disciplinas modernas se van originando de otras con las que conservan una relación bien estrecha y que les ha sido acogida hasta que la rama nueva pueda contar con una propia identificación como disciplina autónoma.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, debido a que originalmente las relaciones de trabajo eran objeto de contrataciones libres entre los particulares: era una rama típicamente privada.

Los contratos laborales se equiparaban al contrato de arrendamiento o bien de compra venta. Los orígenes del derecho del trabajo se remontan al primer tercio del siglo pasado, cuando aparecieron las primeras normas que determinaban las limitaciones a la previa contratación entre los particulares.

3.3. Elementos

Existen diversos elementos inherentes al derecho laboral en nuestra sociedad guatemalteca, los cuales le otorgan autonomía, los cuales a continuación se explican de manera breve:

3.3.1. Campo de aplicación propio

El derecho del trabajo cuenta con un propio campo de aplicación, el cual es referente a las relaciones laborales de trabajo subordinado. El mismo es llamado a la regulación de las relaciones humanas derivadas de las prestaciones laborales en subordinación. El campo relativo al derecho laboral es bien extenso.

3.3.2. Independización

El derecho laboral es independiente del derecho civil, de quien anteriormente formaba parte. Actualmente ambas disciplinas cuentan con total autonomía y son completamente independientes una de otra, a pesar de las semejanzas derivadas de la comunidad de origen con la cual cuentan.

3.3.3. Autonomía legislativa

El derecho laboral cuenta con autonomía legislativa, la cual llegó a su mejor momento al ser enunciados los derechos de trabajo dentro de un texto constitucional.

También como resultado de lo anotado apareció en Código de Trabajo en Guatemala en el año 1947, fecundándose a la vez una producción de normas de toda categoría de tipo laboral, a lo cual se le debe adicionar la norma profesional o pacto colectivo como también se le denomina.

3.3.4. Autonomía jurisdiccional y administrativa

Las disputas y diferencias que se originan del hecho de la prestación laboral, se dirigen mayoritariamente por tribunales de carácter específico y privativo, las cuestiones administrativas laborales se manejan mediante organismos que se dedican de manera exclusiva a asuntos de trabajo.

Actualmente en nuestra sociedad guatemalteca funciona el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo número 274 del Código de Trabajo vigente en relación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

El Artículo número 278 del Código de Trabajo vigente en relación a la Inspección General de Trabajo regula: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscitan ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

El Artículo número 288 de la legislación laboral vigente en Guatemala regula: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores;
- b) Industrialización del trabajo;
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de Juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

3.3.5. Autonomía científica

Innumerables tratadistas laborales existen en la actualidad. En nuestra sociedad guatemalteca en lo que respecta a nuestra enseñanza superior, hace ya mucho tiempo se estudia el derecho laboral o de trabajo.

Es de importancia destacar que dentro de la profesión de los abogados, existe a la vez una tendencia a la creación de una autonomía profesional generada de cuando se escucha mencionar a los abogados laboristas; a pesar que dicho aspecto anotado no cuenta con una propia definición.

3.3.6. Autonomía de principios

El derecho laboral cuenta con autonomía de principios. El mismo se inspira en las características ideológicas que le son propios, como el principio de la tutelaridad al trabajador.

El principio de tutelaridad del trabajador provocó la ruptura del derecho laboral con el derecho civil, debido a que el derecho del trabajo no es compatible con la rama anotada debido a la incompatibilidad con la aceptación de una preferencia de orden jurídico.

Para la debida interpretación de las normas laborales, se debe acudir primariamente al interés de los trabajadores armónicamente con la convivencia social,

y para la integración del derecho debe acudir a las características ideológicas del derecho de trabajo, después de la costumbre, la equidad, o bien el uso local en armonía con los principios característicos del derecho de trabajo.

El Artículo 15 de la legislación laboral vigente en Guatemala regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con los principios y leyes de derecho común”.

El Artículo 17 de la legislación laboral vigente en Guatemala regula en lo relacionado a la interpretación del derecho de trabajo 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”.

3.3.7. Finalidades autónomas

El derecho laboral tiene finalidades propias, debido a que el mismo procura la existencia de mejores condiciones laborales para los trabajadores, evitando para el efecto la confrontación por motivos en el lugar de labores, velando por el mantenimiento de un equilibrio que debe existir en la situación de trabajo, procurando una armonía en la relación de trabajo tanto entre trabajadores y empleadores; para que así se evite la existencia de conflictos.

Entre las finalidades que busca el derecho laboral es de importancia anotar la del mantenimiento de un orden social armónico y justo, así como también que el mismo busca evitar que los roces derivados de las relaciones de trabajo comprometan al ordenamiento social.

3.3.8. Instituciones propias

El derecho laboral cuenta con instituciones propias, no conocidas e inaplicables en otras disciplinas jurídicas, como lo son las convenciones colectivas, la huelga, los conflictos colectivos, las limitaciones de la jornada de trabajo y el paro.

El conflicto jurídico, que implica el no cumplimiento de un precepto legal, es bien común a todos los ordenamientos jurídicos existentes, pero, el conflicto de orden económico y social, que no aparece por violación de las normas legales sino más bien por un desacuerdo. Dicho conflicto anotado existe exclusivamente en el derecho laboral. La huelga es una institución perteneciente al derecho colectivo de trabajo, debido a que es consistente en un medio de presión legitimizado mediante la ley para provocar un acuerdo en el lugar de trabajo cuando surge una nueva negociación colectiva.

Dentro de su propio campo de aplicación, las instituciones laborales son bien privilegiadas y las mismas se sobreponen a cualquier otra existente. Si un empleado fallece, entonces las prestaciones laborales del mismo no son distribuidas de

conformidad con las normas civiles de las declaraciones de última voluntad o con la herencia, sino con las normas proteccionista inherentes al derecho laboral.

3.4. Relación del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas

El derecho laboral persistió bajo la protección del derecho civil hasta la mitad del siglo pasado, época durante la cual se comenzó el mismo a mostrar como una fisura que con el transcurrir de los años se fue incrementando. Dicha convivencia larga con el derecho civil ha dejado bien marcada la relación con el derecho laboral. El contrato, siendo una de las instituciones civiles de mayor relevancia, fue trasladado al campo laboral.

Desde el momento en que el derecho laboral apareció, al acuerdo inicial de las voluntades entre el empleador y trabajador fue denominado contrato y por extensión le fueron aplicados sus principales elementos. El punto de partida del engranaje del derecho de trabajo lo es el contrato, el cual se nutre de un matiz de orden civil. De ello deriva, la constante recurrencia de lo laboral a lo civil en Guatemala.

En lo relacionado a lo colectivo las regulaciones referentes a los sindicatos se han tomado en nuestro país de las instituciones civiles reguladoras de las asociaciones, los consejos de administración y las asambleas generales.

En lo relativo al derecho penal, del mismo se han prestado diversas instituciones para la adecuación del orden punitivo laboral, sanciones consistentes en contra de

infractores de las normas de trabajo que son de utilidad para el mantenimiento de las debidas inspecciones laborales.

También el derecho constitucional es la inspiración o matiz de todo el ordenamiento jurídico, debido a que el mismo es determinante de los lineamientos indispensables del derecho de trabajo. Por ende, no existe ley ordinaria ni mucho menos algún tipo de negociación colectiva que pueda derogar alguno de los derechos mínimos establecidos en la misma en relación a los trabajadores en Guatemala.

En lo que respecta a lo procesal, lo laboral determina sus procedimientos propios, a pesar de que admite supletoriamente la aplicación del procedimiento civil y mercantil. El Artículo número 326 de la legislación de trabajo vigente regula que: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

El derecho de trabajo cuenta con una relación bien marcada con la previsión social y con la política social. El derecho laboral coincide con la política social en lo relacionado a su carácter político bien marcado. El derecho de trabajo se limita al trabajador subordinado, a diferencia de la previsión social, la cual es tendiente a extenderse a otros grupos sociales. Básicamente, la previsión social se implementa dentro de una etapa en la cual los beneficiarios ya no son empleados, debido a ello su técnicas jurídica y medios son distintos. Pero, ambas esferas cuentan con una relación tan estrecha, que el ministerio del ramo anotado, les denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo los tribunales con competencia los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

La política social abarca un campo tanto de discusiones ideológicas como de ideas que sugieren la existencia de los medios mayoritariamente más apropiados para el beneficio de la comunidad.

Es de importancia el conocimiento de las distintas disciplinas jurídicas que se relacionan con el derecho laboral, así como también los alcances que las mismas pueden llegar a tener en nuestra sociedad guatemalteca.

El derecho de trabajo mantiene autonomía, sin desmentir un nexo innegable con otras disciplinas jurídicas, las cuales fueron explicadas en los párrafos anteriores del actual trabajo de tesis, como fuentes de carácter subsidiario a las que se debe recurrir para su total integración.

“La labor de interpretación del derecho del trabajo al igual que la de cualquier otra rama jurídica, consiste en la aclaración de sus normas escritas, tratando de establecer su verdadero sentido para determinar su aplicación en un caso concreto. Por medio de la interpretación jurídica se pretende establecer el sentido de una norma revelando a la generalidad la intención de dicha norma”.¹⁷

¹⁷ Echeverría, **Ob. Cit.** Pág. 63

CAPÍTULO IV

4. Principios internacionales del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, como creación del ser humano y de la comunidad, fue formulado con una finalidad determinada, como lo es el mantenimiento de la armonía de las relaciones entre patronos y trabajadores, entre quienes surge la relación de trabajo, o sea de quien otorga su trabajo y de quien paga por la prestación del servicio. Para alcanzar la finalidad anotada, o instrumento o medio se utiliza el derecho laboral, el cual debe nutrirse y fundamentarse en determinados principios, los cuales deben dar forma a su estructura propia, y en coherencia con su motivo de ser y con lo cual deberá identificarse de manera plena en todas sus posibles manifestaciones.

“Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa los principios o características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral”.¹⁸

Al originarse el derecho de trabajo positivo, el legislador debe transmitirle tanto al patrono como al trabajador los principios por los cuales deben inspirarse en su desenvolvimiento en la relación laboral. En los orígenes del derecho laboral también se les denomina fundamentos, conceptos elementales, características ideológicas y condiciones básicas.

¹⁸ **Ibid**, pág. 16

4.1. Principio de tutelaridad

La razón de ser del derecho de trabajo encuentra su motivo de existencia en la protección y resguardo del trabajador. Dicha protección no es únicamente el germen de sus orígenes, sino que su sustentación.

Las reglas primigenias del derecho de trabajo aparecieron como un llamado de protesta debido a los abusos y excesos cometidos en contra de las personas trabajadoras, como también frente a trabajos insalubres o malas condiciones laborales de menores de edad y mujeres y bajos salarios.

En nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, la tutelaridad busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores proporcionándoles una protección jurídica con carácter preferencial. También es el antecedente indispensable para que se manifieste una efectiva libertad al contratar. Al hablar de libertad de contratación, el principio en mención da a entender que puede que exista una contratación con libertad limitada al efectuar la misma, en la cual una de las partes de la relación laboral se ve con limitaciones al aceptar las condiciones exigidas por la otra.

“El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien

depende de un salario para su supervivencia”.¹⁹

El cuarto considerando del Código de Trabajo vigente en Guatemala en su inciso a regula que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Si las normas pertenecientes al principio tutelar del derecho laboral no contaran con un papel protagónico, existiría la desigualdad y por ende se repetirían constantemente los abusos por parte del empleador.

Por ello, llevado este enfoque a extremos, el derecho de trabajo no es más que un escudo que sirve de protección en contra del exceso de autoridad. Dicha línea de ideas presupone que los intereses de los trabajadores y de los patronos se encuentran en oposición, y que por lo mismo son tendientes también a ser litigiosos, contenciosos y que además existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato de trabajo. O sea que, existe lucha de clases opuestas a distinto tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que son opuestos entre ambas partes, las cuales buscan cooperación.

Una vez aceptada la tutelaridad como un ingrediente distintivo del derecho laboral, su aplicación se ve manifiesta en distintas concepciones que le dan forma. Por

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 21.

ello, existen posiciones variables las cuales difieren desde una tutelaridad protagonista hasta otras que le asignan un papel secundario y periférico.

El derecho como función principal busca el mantenimiento de la paz en la sociedad y el respeto de los derechos individuales. La tutelaridad se debe examinar bajo un criterio teleológico, analizando si es un fin en sí mismo o bien si por el contrario es un canal para obtener de aquel un fin. Durante las últimas décadas la conceptualización del derecho laboral se ha desarrollado de tal manera que la finalidad primordial del derecho laboral es la contribución de la armonía en el ámbito de la sociedad.

La tutelaridad es únicamente el canal necesario para alcanzar un fin prioritario, que es la paz y la tranquilidad en la sociedad. Con la misma se evitan luchas y fricciones entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores.

Originalmente y hasta nuestros días se ha buscado brindarle protección al trabajador. Pero, se debe destacar que las diversas motivaciones de dicha intervención con carácter de protección han ido variando. El hecho de que los trabajadores no se encontraban en la misma situación que la actual, el desarrollo del derecho, los cambios en las culturas, la solidaridad a nivel internacional han obligado a considerar cambios en las circunstancias que ocurren hoy en día y con lo cual surgió el derecho laboral en nuestra sociedad guatemalteca.

Es bastante considerable que el derecho de trabajo busque defender al más débil, o sea al trabajador, por ello en sus fases primarias y actualmente el derecho laboral es tutelar. Hoy en día, los trabajadores, han superado en gran medida el aislamiento y la desprotección en la cual se encontraban.

En el caso relacionado a los convenios colectivos de trabajo, las desigualdades han ido desapareciendo a medida de que ha existido unión por parte de los trabajadores frente a sus patronos. La interpretación de la norma laboral se realiza en el momento de su misma aplicación al trabajador individual.

Pero, es importante anotar que en el ámbito colectivo, la tutelaridad legal pierde preeminencia, debido a que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a contar con tanto poder, que no necesiten tener la debida protección del Estado.

El principio de tutelaridad sustenta las diversas ramas del derecho de trabajo y es reflejada en cada una de sus distintas regulaciones. En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, de contratación colectiva y el régimen de huelga, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando con ello un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como subsidiaria.

Los trabajadores son los encargados de las mejoras laborales mediante la vía de la negociación colectiva, en lugar de esperar que surjan reformas legales. En el campo colectivo se pone en duda la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, debido a que el mismo es limitante a libre negociación. En lo colectivo, ocurre que para

la resolución de conflictos colectivos, los mismos trabajadores rechazan la regulación del Estado en materia laboral y es de su preferencia que las mismas fuerzas sociales sean quienes encuentren la fórmula de arreglo, debido a que reglamenta los procedimientos específicos a seguir en una huelga. Consideran que la misma, en países como el nuestro no es un derecho sino más bien una limitación al derecho. Además, el ejercicio de la misma tiene que ser completamente libre y no encontrarse sujeto a requisitos para su existencia.

Para el principio tutelar el Estado de Guatemala es el encargado de velar porque no sean violados los derechos de orden público y los derechos individuales. Debido a ello, es en el derecho individual, en donde se manifiesta mayoritariamente el resguardo y vigilancia que inspira el derecho de trabajo.

Las normas procesales también cuentan con espíritu protector. Debido a ello, tanto las normas sustantivas como las de carácter objetivo, son bien favorables al trabajador. Cuando las normas objetivas le proporcionan al trabajador un derecho preferente, el mismo al hacerse presente frente a un tribunal, goza de un beneficio doble o bien de una duplicidad de la tutela. Una es consistente en un derecho de fondo y otra debido a la forma en la cual será ventilado el proceso. Se debe reclamar entonces, una neutralidad procesal.

En lo que respecta a materia procesal, es de importancia destacar los beneficios que se generan como el impulso de oficio regulado en el Artículo número 321 de la legislación laboral vigente:

“El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

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 excede del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y, c) Los estudiantes de derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho de trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo 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 a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito”.

También en materia procesal destaca la inversión de la carga de la prueba en la cual se releva de prueba al trabajador en casos de despido, como lo regula el Artículo número 78 del Código de Trabajo vigente en Guatemala:

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que 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 este Código le pueda corresponder; y
- 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”.

Destaca también en materia procesal la sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia, regulada en el Artículo número 358 del Código de Trabajo vigente en Guatemala:

“Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaran otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título”.

Debido al impulso de oficio, el juez es una especie de asesor del trabajador en lo relativo a llevar a cabo las gestiones de las acciones de orden procesal correspondientes, aunque el actor no las hubiere solicitado, y por ello, la caducidad no prospera en los juicios ordinarios laborales. El mismo juez se constituye en una variante de asesor del empleado. Efectivamente, la demanda se puede presentar en forma verbal frente al tribunal y el mismo se debe encargar de adaptarla a los requerimientos legales; el juzgador debe ordenarle al actor que los subsane y a su vez debe señalar los defectos que tenga, tal y como lo regulan los Artículos números 332 y 334 del Código de Trabajo vigente:

“Toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;

- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones o indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieron pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio

del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

La inversión de la carga de la prueba consiste en un beneficio otorgado en beneficio del trabajador. Quien se encarga de afirmar hechos frente a un tribunal, debe contar con los elementos probatorios que confirmen su aseveración, pero dentro del proceso ordinario de trabajo por despido, el empleado expone su situación frente al tribunal como por ejemplo que fue despedido por causa injustificada, pero el mismo no necesita proponer pruebas, debido a que literalmente se invierte dicha carga que es correspondiente al empleador demandado, quien se debe encargar de probar que existía efectivamente una causa justa de despido.

La falta laboral que le permite al patrono despedir a un trabajador sin que exista responsabilidad de su parte de pagarle indemnización se encuentra regulada en el Artículo número 77 del Código de Trabajo vigente:

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores;

- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;

- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre

claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

El trabajador guatemalteco puede emplazar al patrono ante los tribunales antes de los treinta días para que este último demuestre la causa justa en la cual se fundamento el despido. Es bien claro que cuando no lo logra o bien es bastante difícil hacerlo, el mismo tendrá que cancelar la indemnización reclamada, más un salario mensual extra por cada mes que dure el juicio, hasta doce meses, a título de daños y perjuicios.

Como los trabajadores no cuentan con la obligación de presentar medios probatorios en sus demandas, no cuentan con la obligación de ofrecerla, tal y como ocurre en Guatemala.

La declaración de confeso es de aplicación a los distintos procedimientos, en el ordinario laboral y el mismo conlleva un beneficio adicional para el trabajador, debido a que opera a pesar de que el trabajador no haya propuesto la confesión judicial o declaración de parte como también se le denomina, como un medio probatorio y además también conlleva el fin del proceso.

Cuando un patrono no llega a la hora indicada a la primera audiencia, entonces al mismo se le debe declarar confeso en las cuarenta y ocho horas siguientes e inmediatamente pierde el juicio. En el caso de que fuera el trabajador quien no asistiera a la audiencia, se le puede declarar como confeso en el proceso, y aún perdiendo, las sanciones que se derivan no son iguales entre patronos y trabajadores. Cuando el empleador pierde el proceso, el mismo deberá cancelarle al trabajador la indemnización, los daños y los perjuicios de hasta doce salarios, pero al trabajador no se le aplican recargos algunos.

El Artículo número 30 del Código de Trabajo vigente en Guatemala regula en lo que respecta a la falta de contrato escrito que:

“La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador:

“El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

También nuestra legislación laboral vigente, cuenta con una disposición parecida contenida en el Artículo número 137, que regula:

“De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo”.

El grado de proteccionismo es bien marcado en el principio tutelar, el cual es impuesto aún en contra o bien en frente de las disposiciones del mismo empleado. De allí que sea la derivación del principio de irrenunciabilidad. También son nulas todas las estipulaciones que impliquen tergiversación o bien disminución de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un contrato o bien en un convenio de trabajo, o en cualquier otro documento. Dicho principio se implementa con el objetivo principal de que el trabajador renuncie a los derechos mínimos con los que cuenta ya sea bajo engaños, presiones o cualquier otro motivo, bajo la premisa de que el trabajador ya sea por presiones de los patronos o por necesidad pueda renunciar a esas garantías mínimas con tal de lograr obtener un trabajo. Por ello, es nula una renuncia de derecho

que realice el trabajador, ello quiere decir que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a los derechos o bien aceptando derechos menores a los que le competen, mantiene el derecho de poderlos reclamar y un juez laboral es el encargado de atender el reclamo de esos derechos que se encuentran pendientes de ser otorgados en beneficio del trabajador.

El Artículo número 15 de la legislación laboral vigente regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

El Código de Trabajo vigente en Guatemala en su Artículo número 17 regula 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”.

El derecho de trabajo es un derecho de la clase trabajadora. El mismo cuenta con un doble sentido ya que se otorgan derechos pero a la vez se imponen obligaciones, y de igual forma reconoce y otorga derechos a los empleadores.

“El derecho de clase es una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la

relación laboral; pero pretender una aceptación del término dentro del marco jurídico general, deviene improcedente por cuando ya se indicó que al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad”.²⁰

“La clase trabajadora se refiere al grupo social mayoritario, que no tiene otros medios de supervivencia más que su trabajo, o personas que para generar ingresos deben ponerse a disposición de un empleador. Existe también una diferencia entre quienes tienen trabajo y quienes están lamentablemente desempleados; la implementación por ley de nuevas prestaciones laborales, no tendrá igual impacto entre unos y otros”.²¹

El principio anotado implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad, los cuales son contrarios a la imparcialidad y objetividad de las otras disciplinas jurídicas existentes. La refutación se basa en que todo derecho lo que procura es la justicia y que en el ámbito de lo laboral, debido a los motivos especiales que lo rodean, se debe incluir necesariamente la tutelaridad para alcanzar efectivamente la justicia, o sea que la tutelaridad en mención es un requisito de garantía de la justicia.

²⁰ **ibid**, pág. 32

²¹ **ibid**, pág. 33

4.2. Principio de aplicación decreciente

El principio de aplicación decreciente surgió para amparar al trabajador. La aplicación de dicho sentido debe ser aplicada en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida a través del trabajador, siendo de dicha forma sin sentido el aplicar en el mismo grado de intensidad dicho principio a un trabajador que solamente gana el salario mínimo.

4.3. Principio de evolución

Al señalar que el derecho laboral es evolutivo, se indica que el mismo se encuentra en un movimiento constante. Cualquier rama jurídica se debe mantener viva, o sea que la misma debe saber adaptarse a las distintas circunstancias cambiantes del que hacer del ser humano.

Pero, el derecho cuenta con una característica de vital importancia la cual se deriva de su permanencia y vocación para proteger a los trabajadores. Además es una fuerza expansiva que se ha marcado desde sus orígenes, y la cual se puede entender en dos sentidos:

- Como tendencia a otorgar cada día mejores beneficios a los empleados.
- Como tendencia a la regulación cada vez de mayores relaciones laborales.

El derecho de trabajo es mutante, debido a que el mismo se modifica constantemente, a medida de que dichas modificaciones sean en beneficio de los trabajadores. También, existen cuerpos legales que sirven de fundamento a toda la estructura normativa del país y sobre los cuales se debe y puede establecer claramente los beneficios que superen precisamente dichas bases. La Carta Magna determina las normas laborales que se encuentran llamadas mediante la negociación individual colectiva tal y como lo regula el Artículo 106 de la legislación de trabajo vigente en Guatemala:

“Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente; y
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.

El Artículo número 106 de la legislación laboral vigente regula que los derechos laborales son susceptibles de poder ser superados mediante la negociación individual y colectiva, y por ende impone la obligación de que el Estado protegerá y fomentará dicho tipo de negociaciones:

De manera tradicional, el derecho de trabajo comprende una serie de derechos mínimos con vocación de poder superarse. Las condiciones laborales nunca podrán ser inferiores a las estipuladas legalmente.

4.4. Principio de obligatoriedad

En forma coercitiva debe aplicarse el derecho de trabajo para que el mismo pueda cumplir con su cometido, ello significa que debe intervenir de manera coercible dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se determina un campo de actuación de la voluntad de las partes, pero obligatoriamente se imponen limitaciones, de manera independiente a los acuerdos contractuales.

Debido a lo anteriormente anotado en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con totales facultades para la aplicación coercitiva de sus resoluciones. Los patronos saben que al menos deben encargarse de otorgarle a sus trabajadores las prestaciones laborales fundamentales y establecidas legalmente; ya que en caso contrario se pueden exigir las horas extraordinarias que no se incluyeron dentro de la planilla, el bono catorce, el reajuste complementario correspondiente al salario mínimo que no fue pagado y la indemnización que no se efectuó en ocasión de un despido injustificado.

Aunque el empleado renuncie de sus derechos laborales, dicha renuncia no cuenta con validez y es nula, independientemente a la disponibilidad que pueda tener el trabajador al momento de la renuncia. Lo que se busca es la protección del trabajador, de que la renuncia sea aceptada solamente en estado de necesidad.

4.5. Principio de realismo

Si el derecho de trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar objetivamente las distintas variables que se suceden dentro de la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Nunca debe perderse de vista la actividad económica, de la cual el fenómeno laboral forma parte.

El derecho de trabajo contiene normas que se encuentran llamadas a desarrollarse con posterioridad de manera dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal existente.

Quienes intervienen dentro de la elaboración de la norma de trabajo, tienen que tener presente el principio de realismo, en beneficio del mismo trabajador. El legislador tiene que dejar a un lado los conceptos superficiales que conducen a la emisión de normas que lesionen las relaciones entre patronos y trabajadores.

4.6. Principio de sencillez

El derecho de trabajo se encuentra encaminado al sector de la población que no cuenta con niveles elevados de preparación y educación. El mismo se materializa con mayor importancia dentro del derecho procesal de trabajo, en donde el mismo argumenta de manera constante su vocación no formalista.

4.7. Principio conciliatorio

El elemento que nutre el derecho de trabajo guatemalteco es su vocación conciliadora. No se busca atacar a los empleadores ni mucho menos limitar a los trabajadores. Siempre existirán patronos y trabajadores independientes y existirán puntos opuestos entre los mismos. El derecho laboral se encuentra llamado a cumplir con la misión de alcanzar la sincronización de las partes en lo relativo a la producción, con la finalidad de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

4.8. Principio de buena fe

El principio de buena fe debe ser prevaleciente entre patrono y trabajador, siendo el vínculo jurídico entre los mismos el contrato, lo cual implica tanto un acuerdo como un compromiso por parte de cada uno de los mismos. Por parte del trabajador existe obligación de rendir en su trabajo, ya que el mismo se encuentra obligado a cumplir con su contrato de buena fe.

“El principio de buena fe es un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Mas allá de la mera voluntad interior de cumplir con lo que ha convenido el principio de la buena fe es relacionado, y en muchas ocasiones es más común encontrarlo desarrollado dentro de las enunciaciones de los principios del derecho de trabajo, como el principio de rendimiento”.²²

²² **Ibid**, pág. 35

CAPÍTULO V

5. Importancia de crear una ley laboral tipo para la aplicación de los principios internacionales del derecho de trabajo que garantice la tutela hacia el trabajador

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es una postura que se extiende en la legislación laboral y en la doctrina, incluso en los Tratados o Convenios relativos al derecho laboral. Como tendencia común se tiene en la actualidad que los mismos son redactados desde la perspectiva de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, colocándose al derecho de trabajo material o sustantivo y al procesal o adjetivo sobre bases distintas al proceso civil en Guatemala.

5.1. El derecho de trabajo y la tutelaridad

La Constitución Política de la República vigente en Guatemala en lo relacionado al derecho al trabajo regula en su Artículo número 101: “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”.

La norma constitucional anotada en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis da a conocer la importancia de que el trabajo sea llevado a cabo bajo la inmediata dirección de los principios o características ideológicas del derecho laboral, para así

proporcionarle la debida protección y resguardo con el cual debe contar el trabajador guatemalteco.

5.2. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo en Guatemala

Nuestros trabajadores guatemaltecos cuentan con derechos sociales mínimos propios de ellos mismos, los cuales se encuentran regulados en nuestra Carta Magna, en el Artículo número 102:

“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.

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta

en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna,

treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

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

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido el derecho cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

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

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

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a 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;

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

- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- 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 para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

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

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durara en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por

ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

5.3. La tutelaridad de las normas laborales

La legislación laboral vigente de Guatemala, regula en su Artículo número 103 lo relativo a la tutelaridad de las leyes de trabajo:

“Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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

5.4. Creación de una ley laboral tipo

Es de importancia el análisis jurídico relativo a la importancia de crear una ley laboral tipo que permita aplicar los principios internacionales de los derechos de trabajo para así garantizar la debida tutela hacia el trabajador y evitar con ello que las autoridades administrativas de trabajo y los tribunales laborales no apliquen los convenios o tratados debido a dispersión de normas o bien por desconocimiento.

5.5. La creación de una ley laboral tipo para la aplicación de los principios internacionales del derecho de trabajo que garantice la tutela del trabajador guatemalteco

Generalmente se sostiene que en la medida que un conflicto de trabajo cuenta con propias particularidades, las cuales no presentan otras controversias reguladas por nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, en virtud de las diferencias bien acentuadas existentes entre las partes que celebran el contrato laboral, las normas que buscan la resolución de las controversias que se originan en ese conflicto; tienen que ser bien especiales y auténticas.

“El proceso no es un fin en si mismo, sino un instrumento para la realización de derechos sustantivos. Por tanto, para bien cumplir su objetivo, debe ser funcional a aquél. Debe adecuarse a los objetivos, finalidades, principios y normas del derecho al

que sirve".²³

Es de importancia mencionar y destacar el papel activo llevado a cabo por parte de nuestras autoridades de trabajo tanto doctrinariamente como de cultura laboral para el mantenimiento activo de los principios sustantivos del derecho de trabajo dentro de un formato procesal general.

La cultura del derecho laboral que se encuentra actualmente en Guatemala, ha sido bien incidente en la aplicación de la judicatura laboral, lo cual ha permitido hoy en día mantener vigente el principio de disponibilidad de los medios probatorios, y la no exigencia cautelar para la adopción de las medidas cautelares que solicita el trabajador.

La importancia de una ley laboral tipo consiste en la integración de tratados y convenios relativos a la relación entre patronos y trabajadores, y la misma permite que tanto los operadores de justicia, los abogados litigantes, patronos y trabajadores cuenten con certeza jurídica debido a contar con una normativa reguladora de las relaciones de trabajo, así como también el conocimiento de los elementos sustantivos y adjetivos de la legislación laboral guatemalteca para así garantizar la tutelaridad en los procesos laborales en Guatemala.

²³ Uriarte, Ermida. **Comunicación personal**, pág. 39

CONCLUSIONES

1. La importancia jurídica de la creación de una ley laboral tipo es fundamental para la pronta aplicación de los principios internacionales de los derechos laborales que garanticen la tutela hacia el trabajador para la debida defensa y resguardo de la parte más débil.
2. El derecho de trabajo cambia en cuanto el mismo se va adaptando a las circunstancias específicas del medio. Debido a ello se le considera un derecho mutante, progresista, que se encuentra llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios sean en beneficio de los trabajadores.
3. La tutelaridad consiste en la compensación de la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferente. El derecho laboral es el instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación de trabajo.
4. Los principios internacionales del derecho de trabajo no se aplican debidamente por parte de las autoridades administrativas laborales ni tampoco por los operadores de justicia laboral, lo cual va en detrimento del trabajador y de la tutelaridad del derecho laboral guatemalteco.
5. La tutelaridad del derecho de trabajo se encuentra ligada al principio de irrenunciabilidad, el cual determina que son nulas las estipulaciones que

impliquen disminución de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio, contrato o cualquier otro documento.

RECOMENDACIONES

1. Establecer por parte del Ministerio de Trabajo la importancia de la creación de una ley laboral tipo en Guatemala que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos de trabajo para así poder garantizar de manera efectiva la tutela del trabajador guatemalteco.
2. Determinar por parte de las autoridades de trabajo que la tutelaridad es un principio que vela por proteger y resguardar a la parte más débil en la relación laboral para solucionar la conflictividad que pueda surgir en un momento determinado entre patronos y trabajadores.
3. Establecer mediante el Ministerio de Trabajo los diversos tratados y convenios laborales que actualmente existen en nuestra sociedad guatemalteca, que han sido ratificados y que hoy en día son derecho vigente; y que a la vez son coadyuvantes en mejorar las relaciones de trabajo.
4. Dar a conocer por parte de la Inspección General de Trabajo que en Guatemala los convenios y tratados promovidos por la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, debidamente ratificados en nuestra sociedad guatemalteca, debido a su dispersión no han sido aplicados por las autoridades laborales.

5. Analizar a través de la Inspección General de Trabajo el trabajo que llevan a cabo los operadores de justicia en materia laboral, así como también los abogados litigantes en la materia, las partes y los expertos en tratados y convenios laborales ratificados por Guatemala en beneficio del cumplimiento de la tutelaridad del trabajador guatemalteco.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CARNELUTTI, Francesco. **Estudios de derecho procesal.** México. D.F : Ed. Praxis, 2001.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed: Orión, 1998.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Tiempo, 2001.

URIARTE, Ermida. **Comunicación personal.** México. D. F.: Ed. Safiro, 1996.

Legislación:

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

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

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