

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

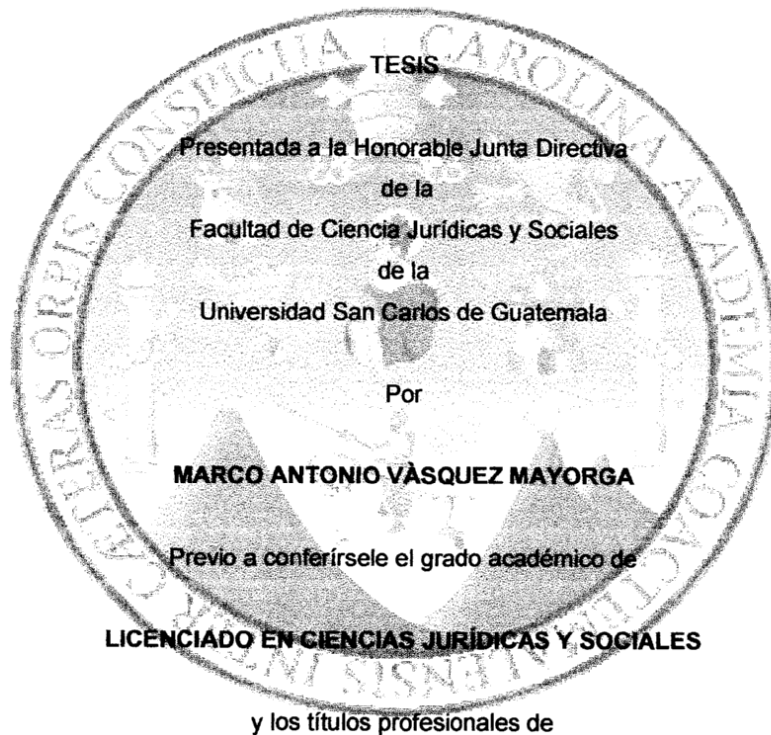


**MARCO ANTONIO VÁSQUEZ MAYORGA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2,007**

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

**“REGLAS DE INTERPRETACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE  
DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO.  
ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO”**



**TESIS**

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

Por

**MARCO ANTONIO VÁSQUEZ MAYORGA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez  
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. Hector David España Pineta  
Vocal: Licda. Lizett Najera Flores  
Secretario: Lic. Hector Efraín Trujillo Aldana

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval  
Vocal: Lic. Luís Alberto Pineda Roca  
Secretario: Lic. Marvin Arístides

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en 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).



**LIC. JOSÉ ALFREDO AGUILAR ORELLANA  
ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 4623**



Guatemala 9 de junio de 2003.

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios.  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales de la Universidad  
De San Carlos de Guatemala.

S  
9 de junio de 2003

Señor Decano:

Atentamente, me dirijo a usted, para comunicarle que, de conformidad con la designación de fecha once de noviembre del año dos mil dos, se realizó la asesoría del trabajo de Tesis del Bachiller Marco Antonio Vásquez Mayorga, titulada "REGLAS DE INTERPRETACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO. ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO".

Al Bachiller Vásquez Mayorga, se le formularon las recomendaciones pertinentes y se le orientó en el proceso de investigación sobre la metodología a utilizar, y fuentes para sustentar el contenido de dicho trabajo.

Se evidencia en el estudio realizado, un estudio acucioso, serio y objetivo en el que su autor ilustra adecuadamente la complejidad del tema con lo cual genera un aporte para la Bibliografía Guatemalteca, especialmente en un tema del Derecho del Trabajo, disciplina ésta que debe merecer atención para la construcción de una sociedad justa.

En virtud de lo anterior, considero que el trabajo realizado llena los requisitos reglamentarios de nuestra Casa de Estudios, por lo cual emito Dictamen favorable para que el mismo pueda ser discutido en el Examen Público de Tesis, previo dictamen del Revisor que se nombre para el efecto.

Me suscribo del señor Decano, con muestras de mi estima:

**LIC. JOSÉ ALFREDO AGUILAR ORELLANA  
ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 4623**

*Lic. José Alfredo Aguilar Orellana*  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C. A.

*Recibido  
09-07-2003*



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES Guatemala, doce de junio del año dos mil tres.

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante MARCO ANTONIO VASQUEZ MAYORGA, intitulado: "REGLAS DE INTERPRETACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE DERECHOS SOCIALES MINIMOS DEL TRABAJO. ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO" y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

MIAE/kdy



**BUFETE JURIDICO**  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN**  
**14 CALLE 10-58 ZONA 01, GUATEMALA**  
**TEL. 232-4531, 232-9552.**

Guatemala, 21 de julio del 2003



Señor Licenciado.  
Carlos Estuardo Gálvez Barrios  
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller MARCO ANTONIO VASQUEZ MAYORGA, el cual se titula "REGLAS DE INTERPRETACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO. ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO".

El trabajo se refiere al tema de la Interpretación de las normas de carácter laboral, como una cuestión de técnica jurídica, dejando claro el autor las particularidades y diferencias que se dan entre la interpretación de las leyes de carácter laboral y las Leyes del derecho Común. Si bien entre sus conclusiones expone que en el Derecho del Trabajo devienen inaplicables los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas, en lo relativo a la interpretación, criterio que no comparto, pues sostengo lo contrario es decir que la jerarquía se mantiene por ser la misma Constitución Política de la Republica en el artículo 106 ultimo párrafo, la que crea y permite el mecanismo, he considerado no introducirle cambios al informe que presenta, con el objeto de mantener y respetar el criterio del autor.

Tomando en cuenta que el Bachiller marco Antonio Vásquez Mayorga ha cumplido con los requisitos mínimos que esta casa de estudios exige en estos casos, OPINO: que el trabajo si puede servir de base para el examen correspondiente previamente a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima,

**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN**  
**REVISOR**  
**COL 3189**  
*Lic. Marco Tulio Castillo Lutín*  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, veintinueve de septiembre del año dos mil tres-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de Tesis del estudiante MARCO ANTONIO VÁSQUEZ MAYORCA, intitulado "REGLAS DE INTERPRETACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO, ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO", artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.--

MIAE/slh





### ACTO QUE DEDICO A:

- DIOS:** Supremo creador del universo, por si infinito amor y bondad.
- MI CASA DE ESTUDIOS** Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales; por concederme la oportunidad de realizar estudios universitarios.
- A MIS PADRES:** José Antonio Vásquez Juárez y María del Carmen Mayorga, con amor, respeto y agradecimiento; por todos sus esfuerzos y especial orientación.
- LA MEMORIA** De mi abuela Teresa Juárez; tíos Julio César y Oscar René; seres queridos que siempre vivirán en mi corazón y pensamiento.
- MI TIA:** María Esperanza Vásquez Juárez, por su invaluable ayuda y protección a largo de muchos años en mi formación personal y académica. La quiero como a una madre.
- FAMILIARES:** William Solorzano, Emilio Sermeño, Sandra Valladares, Jorge Vásquez, Tedd Haiderson, por todos los momentos compartidos.
- MI ESPOSA:** Emma Marina Gómez López, por el gran amor y comprensión que siempre me ha patentizado.
- MIS HIJOS:** Marjorie Vásquez Gómez y Patrick Vásquez Gómez, por ser las personas más especiales en mi vida; ruego a Dios, los ilumine y proteja en todo momento.
- MI ASESOR:** Lic. José Alfredo Aguilar Orellana, por su apoyo profesional.
- MI REVISOR:** Lic. Marco Tulio Castillo Lufin, por sus valiosas enseñanzas y amistad brindada.
- PADRINOS DE GRADUACIÓN:** Lic. Mario Enrique Carrera; Lic. y M. A. Guillermo Adolfo Ochoa Trigueros Lic. Marco Aurelio Osorio Abella; Lic. José Mauricio Ávila Gavarrete y Lic. Alejandro Antonio Arriaza Aguilar.
- MIS AMIGOS:** Lic. y M. A. Roberto Piedrasanta, Licda. María Eugenia Erazo, Lic. William Monroy, Dr. Fernando Rivera, Dr. Jorge Rivera, Licda. Lourdes Odette Lou y su señora madre Doña Chiqui, Lic. Oscar Cruz, Lic. Ernesto Corzantes, Lic. Milton René Sandoval, Lic. Luís Pinelo, Lic. Giovanni Soto, Sr. Armando Castañon, Sr. Roberto Espinoza Prado, Srita. Mayra Garía, Lic. Herman Guevara, Lic. Ernesto Lira, por su amistad y compañerismo a lo largo de muchos años.
- MIS COMPAÑEROS** Del Departamento de Juicios de la Contraloría General de Cuentas, por toda la colaboración prestada y la amistad brindada.

## ÍNDICE



Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Origen.....	1
1.2. Denominaciones.....	1
1.3. Definición.....	4
1.4. Autonomía.....	5
1.5. Caracteres.....	8
1.6. Naturaleza jurídica.....	8
1.7. Relaciones con otras ciencias.....	11

### CAPÍTULO II

2. Interpretación de las leyes del trabajo.....	15
2.1. Consideraciones previas.....	15
2.2. La interpretación laboral.....	15
2.3. Reglas de interpretación clásica.....	16
2.4. La interpretación puramente laboral.....	18

### CAPÍTULO III

3. Principios propios del derecho del trabajo.....	21
3.1. Teoría general.....	21
3.1.1. Definición.....	21
3.1.2. Funciones.....	22
3.1.3. Significación.....	23
3.1.4. Clasificación.....	23
3.1.5. Enumeración.....	24
3.1.6. Ambivalencia.....	26
3.1.7. Análisis crítico.....	28



3.2.	El principio protector.....	30
3.2.1.	Significación.....	30
3.2.2.	Denominaciones.....	31
3.2.3.	Fundamento.....	32
3.2.4.	Formas de recepción en el derecho positivo.....	32
3.2.5.	Formas de aplicación.....	33
3.3.	Regla in dubio pro operario.....	34
3.3.1.	significado.....	34
3.3.2.	Justificación.....	35
3.3.3.	Condiciones de su aplicación.....	35
3.3.4.	Límites.....	38
3.3.5.	Formas de aplicación.....	41
3.3.6.	Recepción en el derecho positivo.....	43
3.4.	Regla de la norma más favorables.....	43
3.4.1.	Importancia.....	43
3.4.2.	Alcance.....	44
3.4.3.	Límite.....	44
3.4.4.	Aplicación de ésta regla.....	45
3.4.5.	Unidad de medida para la comparación.....	47
3.5.	Regla de la condición más beneficiosa.....	48
3.5.1.	Significado.....	48
3.5.2.	Alcance.....	49
3.5.3.	Recepción por el derecho positivo.....	51
3.5.4.	Consecuencias de su aplicación.....	52
3.5.5.	Condiciones beneficiosas que deben ser respetadas.....	53

#### CAPÍTULO IV

4.	Convenios internacionales de trabajo como parte de los derechos sociales mínimos del trabajo.....	57
4.1.	Organización internacional del trabajo.....	57



4.2. Definición.....	61
4.3. Sanción y obligatoriedad.....	62
4.4. Ratificación.....	64
4.5. Fundamento constitucional.....	66

#### CAPÍTULO V

5. Consideraciones doctrinarias y jurídicas, respecto a determinados derechos sociales mínimos del trabajo.....	67
5.1. Jornadas de trabajo.....	67
5.2. Descanso semanal.....	75
5.3. Vacaciones.....	79
5.4. El salario.....	83
5.5. El trabajo de la mujer.....	102
5.6. Indemnización post mortem.....	107
5.7. Daños y perjuicios.....	110

#### CAPÍTULO VI

6. Estudio crítico-comparativo.....	115
6.1. Análisis crítico sobre la interpretación y aplicación de determinados derechos sociales mínimos del trabajo, contenidos en la constitución política de la república y el código de trabajo, decreto número 1441 del congreso de la república.....	115
6.2. Trabajo de campo.....	128
6.3. Representación gráfica y análisis de los resultados de la encuesta.....	129
Conclusiones.....	145
Anexo.....	147
Anexo I.....	148
Bibliografía.....	150

## INTRODUCCIÓN



Los derechos sociales mínimos del trabajo, forman parte de los logros más altruistas alcanzados por el Derecho del Trabajo; la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, constituyen evidencia fehaciente de su consagración legislativa en el derecho guatemalteco, sin embargo, la forma en que se encuentran regulados esos derechos sociales en los referidos cuerpos normativos, permite establecer que el grado de favorecimiento otorgado al trabajador no es idéntico en cada caso; verbigracia, las jornadas de trabajo, vacaciones, inembargabilidad del salario, el descanso postnatal, daños y perjuicios e indemnización post mortem; están preceptuados en la Constitución Política y el Código de trabajo, empero, con distinto alcance o beneficio para el trabajador.

La situación planteada en el párrafo que antecede, genera ambivalencia respecto de la norma que debe ser aplicada; cuestión muchas veces enfocada y solucionada mediante la utilización de criterios clásicos sobre jerarquía de normas jurídicas, inclinándose por la aplicación del precepto constitucional, sin embargo, ese juicio interpretativo resulta inaplicable en el Derecho del trabajo, ya que ésta rama de la enciclopedia jurídica -dada su peculiar naturaleza- cuenta con sistemas y reglas de interpretación propios que le permiten invertir el orden clásico sobre jerarquía normativa, y por ende, resolver determinadas situaciones mediante la aplicación de criterios distintos de los tradicionalmente establecidos.

Demostrar sistemáticamente las razones por la cuales determinados preceptos contenidos en el Código de Trabajo, prevalecen validamente sobre ciertas disposiciones constitucionales, constituye la ponencia fundamental de la presente investigación, en ese orden de ideas, el citado trabajo investigativo ha sido desarrollado a través de seis capítulos; el primero de ellos, realiza una breve referen-





cia a determinados aspectos elementales del Derecho del trabajo; el segundo capítulo, se dedica al estudio de los sistemas de interpretación de las leyes del trabajo; el tercero, desarrolla lo concerniente a los principios propios del Derecho del Trabajo, evidenciando de manera particular la importancia del Principio Protector y la aplicación de sus reglas interpretativas; el capítulo cuarto, hace énfasis sobre la importancia de los Convenios Internacional de Trabajo; el quinto, puntualiza el valor de ciertas instituciones del Derecho del Trabajo; finalmente el capítulo sexto, realiza una exégesis sobre la aplicación de determinados derechos sociales mínimos del trabajo, a la vez, que ejemplifica de manera gráfica los distintos criterios que estudiantes, profesionales y jueces del Derecho del Trabajo ostentan sobre la aplicación de los sistemas y reglas de interpretación de esa rama jurídica, íntimamente ligados con la aplicación de los ya referidos derechos sociales mínimos.

## CAPÍTULO I



### 1. El derecho del trabajo.

#### 1.1. Origen.

A. Thomas, citado por Cabanellas, expone: “Sólo tras prolongada resistencia llegó a admitirse la necesaria intervención del Estado para defender, contra los abusos del trabajo industrial, a las mujeres y a los niños. Debíó reconocerse, más adelante, que esa intervención debía extenderse a los asalariados masculinos y adultos”.<sup>1</sup>

A criterio del sustentante de la presente investigación, las causas que generaron el origen de esa rama del Derecho, radican en las condiciones infrahumanas que impuso la industria al hombre y la lucha incesante de los trabajadores.

#### 1.2. Denominaciones.

Los distintos títulos que los doctos de esa disciplina jurídica le han asignado a la misma, ha tenido como finalidad encontrar un nombre que se identifique con su contenido, a la vez, que permita resaltar su carácter autónomo, sin embargo, la terminología utilizada en la doctrina, genera el problema de considerar una cuestión previa: se trata de una Legislación o de un Derecho; ya sea obrero, industrial, laboral, del trabajo o social. Al respecto el maestro Cabanellas, explica: “La legislación del trabajo se integra por un conjunto de leyes y disposiciones legislativas y administrativas, que guardan relación directa con el hecho social trabajo, y así como existe una legislación administrativa, penal, civil, procesal, etcétera, que comprende el conjunto de normas positivas en vigor, así también hay una legislación laboral o del trabajo que no abarca el derecho doctrinario, sino solamente el derecho positivo; si

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, tomo I, pág. 391.



consideramos que es una Legislación y no un Derecho, pierde toda autonomía y negamos el valor científico que le ha sido acreditado y destruimos, por completo, su independencia”.<sup>2</sup>

El ponente de la presente investigación, considera que no obstante, las distintas denominaciones existentes, debe referirse a ellas como un Derecho y no como una Legislación; pues ello permite enfocar su estudio de manera científica e integral.

Derecho industrial.

Ese nombre es quizá el menos indicado para referirse al contenido del Derecho del Trabajo, a pesar que en algún momento de la evolución histórica de la referida disciplina jurídica, el nombre haya sido considerado adecuado, en ese sentido, el tratadista Cabanellas, manifiesta: “Precisamente, la posibilidad de que haya un Derecho Industrial autónomo determina, en forma categórica, su contenido, con propósitos, fines, objeto, y reglas distintos de los del Derecho Laboral; pues, mientras este se refiere al hecho trabajo, aquel se circunscribe a la industria, entidad de valor distinto”.<sup>3</sup>

Derecho laboral.

Se ha generado discusión entre los estudiosos de esa rama del derecho y los especialistas del idioma castellano acerca de si los vocablos labor y trabajo, constituyen sinónimos o por el contrario representan acepciones distintas. Al respecto el maestro Cabanellas, considera: “Haya o no sinonimia entre trabajo y labor, resulta evidente, después de lo dicho, que nuestra disciplina jurídica se debe denominar Derecho Laboral, y laboristas corresponde llamar a quienes la cultivan. El sustantivo Derecho y el adjetivo calificativo Laboral, como castellanos, designan con

---

<sup>2</sup> Ibíd, págs. 296, 297.

<sup>3</sup> Ibíd, pág. 395.



más propiedad y soltura gramaticales esta disciplina que la expresión Derecho del Trabajo, donde dos sustantivos se enlazan mediante una contracción. Las ventajas anotadas aumentan si se tiene en cuenta la posibilidad de designar con el nombre de laboralista a quien se dedique a la especialización laboral, se colocaría dicha rama, en este orden de cosas, a la misma altura que las demás integrantes de la Enciclopedia Jurídica”.<sup>4</sup>

Derecho del trabajo.

Denominación que cuenta con mayor número de partidarios en la doctrina y, por ende, con aceptación más generalizada. Al respecto el tratadista Cabanellas manifiesta: “Como Derecho, es algo más que estudio de normas positivas; comprende la consideración de los principios y directivas que inspiran aquellas; y es menos vago que organización. Como del trabajo, considera a este como un hecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales”.<sup>5</sup>

El sustentante de la presente investigación, considera que ese título es el que mejor se adapta para identificar el contenido de la referida disciplina jurídica, ya que permite englobar con la debida precisión, todos los aspectos que forman parte de la misma, además, en el ámbito de la docencia universitaria, en el campo del ejercicio profesional y en materia de tribunales de justicia, es acogida con mayor aceptación.

Derecho social.

En cuanto a esa denominación, -que cuenta con gran número de simpatizantes en la doctrina- el tratadista Gallart Folch citado por Cabanellas, argumenta: “No existe rama alguna de la Enciclopedia Jurídica que carezca de carácter social; y, por tanto, el

---

<sup>4</sup> Ibid, pág. 393.

<sup>5</sup> Ibid, págs. 299, 300.



reservar para cualquiera de ellas el privilegio de tal denominación es incurrir en confusiones, lo que en definitiva equivale a sostener que todo Derecho y toda Legislación son sociales; en el sentido de aplicarse o referirse a alguna actividad o relación de la vida en sociedad; y no hay ni debe haber, ningún Derecho particular que tenga el privilegio de reservarse el calificativo de social. Todo Derecho, evidentemente, se propone proteger a los débiles contra los fuertes, por lo cual el título de Derecho Social no puede convencer ni en el terreno de la técnica jurídica ni en el examen desapasionado de la realidad”.<sup>6</sup>

El autor de la presente investigación, comparte esa argumentación, por considerar que la denominación Derecho Social, resulta demasiado extensa, generando muchas confusiones; por ende, no contribuye a determinar con la precisión deseada el contenido de la disciplina jurídica en estudio.

### 1.3. Definición.

En opinión del ponente de la investigación, resulta verdaderamente diversificado -y en algunos casos opuesto- el criterio sustentado por los distintos estudiosos del Derecho del Trabajo, sobre cual debe ser la definición acerca de esta rama de las Ciencias Jurídicas, en ese orden de ideas, doctrinariamente pueden encontrarse definiciones meramente simplistas o innecesariamente complejas; unilaterales o dualistas, subjetivas u objetivas; y hasta clasificaciones considerando la actividad laboral, la naturaleza del vínculo o la relación de trabajo; cabe señalar que una definición integral del derecho del trabajo, debe hacer acopio a su naturaleza jurídica, los fines que persigue, su objeto y autonomía; así como la calidad de los sujetos que en el intervienen.

---

<sup>6</sup> Ibíd, pág. 310.



Para el maestro Cabanellas el Derecho Laboral es: "Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral".<sup>7</sup>

Sin pretender contrariar -ni desmerecer en modo alguno- la definición contenida en el párrafo anterior, el autor del presente estudio, estima que el derecho del trabajo, puede ser definido así: conjunto sistematizado de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo dependiente.

#### **1.4. Autonomía.**

Existe abundante bibliografía acerca de ese tema y en su mayoría los estudios realizados se encaminan a reconocer la independencia de esa disciplina jurídica. "La legislación del trabajo constituye una especialidad jurídica que llamamos, Derecho del Trabajo; porque sus instituciones han brotado obedeciendo a causas que le son específicas, porque tiene factores propios de desarrollo, porque su materia esta perfectamente delimitada en la realidad social y porque sus fundamentos doctrinales son diferentes de los de otras ramas del Derecho", en opinión de Gallart Folch, que comenta Cabanellas.<sup>8</sup>

El autor de la presente investigación, considera que la autonomía del Derecho del Trabajo gira sobre cuatro ejes principales, cuales son: El legislativo, científico, didáctico y jurisdiccional; abordándose los aspectos más sobresalientes de cada uno de ellos, de la manera siguiente.

---

<sup>7</sup> Ibíd, pág. 321.

<sup>8</sup> Ibíd, pág. 337.



#### Autonomía legislativa.

Resulta evidente que esta clase de autonomía hace referencia a la separación y delimitación del derecho del trabajo del derecho civil, debido a la necesidad de contar con normativa propia que permitiera dar solución a los crecientes problemas que se generaban en la prestación de servicios, y que bajo la óptica del derecho civil –por así decirlo- no fueron adecuadamente solucionados. El tratadista Cabanellas, expone: “El Derecho Civil elaborado por el pueblo romano se inspiró, en cuanto al trabajo, en una concepción de la propiedad; pues era el esclavo quien generalmente lo realizaba, y tal sujeto se equiparaba a un bien físico. De ahí que el Código Civil, inspirado en aquel Derecho, reducido a los bienes y a los intereses, no pudiera extenderse en consideraciones sobre factores de orden moral, social y ético que concurrían en la prestación de servicios, cuando se le considera en forma distinta a la del clásico contrato de arrendamiento o locación de obra o de servicios. De esa manera, el Derecho del trabajo, y por ende el contrato del mismo nombre, no podían permanecer prisioneros en los rígidos moldes del Derecho Civil; pues una de dos: o se emancipaban o debían obligar a evolucionar a este último; y como eso resultaba imposible, cuanto se relacionaba con aquellos y la legislación que exigían fue desenvolviéndose con autonomía creciente”.<sup>9</sup>

#### Autonomía científica.

El Maestro Cabanellas, de manera lacónica se refiere a este tema, así: “La especialización se evidencia, no sólo en la extensión de la correspondiente nota bibliográfica, sino además por el número de tesis, revistas y estudios dedicados a temas referentes al Derecho Laboral”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ibid, pág. 343.

<sup>10</sup> Ibid, pág. 346.



Evidentemente el Derecho del trabajo goza de plena autonomía científica, toda vez, que cuenta con estudiosos del derecho plenamente consagrados a la formulación de teorías, doctrinas y principios que se refieren de manera exclusiva a aspectos de esa disciplina jurídica; según criterio del autor de la presente investigación.

#### Autonomía didáctica.

Cabanellas expone: "También en su enseñanza universitaria, en la mayoría de los países latinoamericanos ha adquirido autonomía el Derecho Laboral, con esta y otra denominación, pero siempre con semejante contenido. Como factor de la producción, el trabajo se estudiaba dentro de la Economía Política, mientras su aspecto legal pertenecía al Derecho Civil, Comercial o Administrativo. Pero la importancia extraordinaria adquirida en los últimos años por la legislación del trabajo ha exigido, por parte de los juristas, ciertos conocimientos que no eran anteriormente tan necesarios para el ejercicio profesional. Esos conocimientos debían lograrse a través de la enseñanza; y, así, el Derecho del Trabajo comenzó a figurar en los programas universitarios como asignatura autónoma, integrando el plan de estudios de las Facultades de Derecho, logrando de esa manera, que equipos de especialistas se dediquen de lleno a esta nueva rama del Derecho".<sup>11</sup>

#### Autonomía Jurisdiccional.

De acuerdo con Cabanellas: "El hecho de que exista en casi todos los países una jurisdicción del trabajo, tanto administrativa como judicial, la primera por Ministerios o Departamentos de Trabajo y la segunda por los Tribunales de Trabajo, habla bien claramente de la autonomía de esta rama del Derecho; porque mal se comprendería prácticamente que, siendo dependiente, hubiera de regirse por tribunales y organismos administrativos especiales".<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Ibid, págs. 346, 347.

<sup>12</sup> Ibid, pág. 347.





### **1.5. Caracteres.**

Reviste gran importancia el hecho de establecer cualidades distintivas del Derecho del Trabajo, actividad que resulta más fácil sentir que definir, si se tiene presente que esa rama del Derecho goza de plena autonomía dentro de la Enciclopedia Jurídica. Géigel-Polanco citado por Cabanellas, descubre estos caracteres: "a) nuevo, porque su aparición como cuerpo de doctrina y ordenamiento jurídico es relativamente reciente; b) diferenciado, porque reviste cualidades propias que lo distinguen de las otras ramas del Derecho; c) autónomo; porque concierne a un orden especial de relaciones jurídicas, el de regular los factores de la producción, además de propender a mejorar el nivel de vida de la comunidad en general, y sus instituciones típicas responden a un propósito específico de justicia social, como se proclama -con mayor o menor efectividad práctica- por todas las naciones en la época actual".<sup>13</sup>

El autor de la presente investigación opina que, el Decreto número 1441, del Congreso de República, que contiene el Código de Trabajo de la República de Guatemala, en el considerando número cuarto; preceptúa de manera sistemática lo relativo a los caracteres de esa disciplina jurídica, denominándoles características ideológicas del Derecho del trabajo, las cuales se adaptan adecuadamente a la realidad guatemalteca.

### **1.6. Naturaleza jurídica.**

En cuanto a la esencia y propiedad jurídica del Derecho del Trabajo, los jurisconsultos tienden a considerar distintas concepciones o teorías al; sin que pueda visualizarse una postura unánime al respecto, estableciéndose en términos generales

---

<sup>13</sup> Ibid, págs. 389, 390.



Las siguientes consideraciones.

a) Concepción privativa.

El sustentante de la presente investigación, estima que los partidarios de esa concepción, se basan fundamentalmente en el contrato de trabajo, argumentando que tal institución jurídica tiene su origen en el derecho privado, y no en la normativa pública. “La intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del Trabajo, su fuente misma, que arranca del texto de las constituciones políticas, parece a primera confirmar la tesis de los que arguyen que el Derecho del Trabajo es parte del Derecho Público interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del Trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole esencialmente privada por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que, no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del Trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho Privado”, en opinión de Almosny que comenta Cabanellas.<sup>14</sup>

El autor de la presente investigación considera que, efectivamente el contrato de trabajo constituye una de las más importantes instituciones del Derecho del Trabajo, empero, ello no significa que tal disciplina jurídica no contemple otras instituciones igualmente importantes, verbigracia; las jornadas de trabajo, los descansos remunerados, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, las organizaciones profesionales, etcétera lo cual no permitiría considerar a esa disciplina jurídica dentro del derecho privado.

---

<sup>14</sup> *Ibíd*, pág. 430.



b) Concepción publicista.

Los simpatizantes de esta tesis, estiman que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, manifestando que las primeras instituciones que reguló ese Derecho tuvieron carácter público. Álvarez, citado por Cabanellas, considera que: "El Derecho por él llamado Obrero participa más de la naturaleza del Derecho Público que del Privado, por cuanto la libre voluntad, nervio del Derecho Privado, se encuentra fuertemente constreñida en este Derecho".<sup>15</sup>

c) Tesis dualista.

Los defensores de esa teoría, con una posición claramente ecléctica, pretenden conciliar las posiciones adversas entre quienes consideran que el Derecho del Trabajo pertenece al derecho privado y los que estiman que corresponde al derecho público; en ese sentido, Pérez Botija, citado por Cabanellas, expone: "El Derecho del Trabajo es un Derecho especial, de carácter mixto. Tiene garantías jurídicas distintas de las que se ofrecen a los Derechos civiles y administrativos, y goza, además, de una especie de tutela política, instrumentada de modo diverso en los diferentes Estados. Por otro lado, el Derecho Laboral intégranlo principios propios, así como peculiares procedimientos de creación, aplicación, interpretación y fiscalización."<sup>16</sup>

c) La tesis del derecho social.

Cesarino Junior, citado por Cabanellas, expone: "El Derecho Social, dadas sus características, difiere de todo Derecho anterior, tanto Público como Privado; no siendo, por tanto, ni Público, ni Privado, ni mixto, sino Social; esto es, un tertium genus, una tercera división del Derecho, que se debe colocar al lado de las dos

---

<sup>15</sup> Ibid, pág. 429.

<sup>16</sup> Ibid, pág. 43



conocidas hasta ahora".<sup>17</sup>

### **1.7. Relaciones con otras disciplinas.**

El autor de la presente investigación, considera importante señalar que si bien es cierto, el Derecho del Trabajo goza de plena autonomía como disciplina jurídica, también resulta válido afirmar que esa cualidad, no impide la posibilidad de considerar su relación con otras ramas de la enciclopedia jurídica, así como con las ciencias sociales, sin embargo, atendiendo a la finalidad de la presente investigación, se hará énfasis a dicha relación únicamente con el Derecho Constitucional como ciencia jurídica; y con la Previsión Social y la Medicina, como ciencias sociales.

#### **a) Relación con el derecho constitucional.**

Quizá uno de los vínculos más estrechos y fructíferos jurídicamente hablando, es el nexo existente entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Constitucional. Para el maestro Cabanellas dicha conexión puede establecerse de la formas siguiente: "Puede afirmarse, sin lugar a dudas, que al establecer los textos constitucionales, primero, el principio de libertad de trabajar, y, luego, el derecho al trabajo, tal consagración da al Derecho Laboral -cuyo desarrollo se inspira, en gran parte, en esas necesarias premisas- base suficiente para mantener íntima relación con el Derecho Constitucional".<sup>18</sup>

El ponente de la presente investigación, considera que en el derecho positivo guatemalteco, esa relación tiene plena vigencia y, además, adquiere matices especiales; de tal suerte, que la Constitución Política de la República de Guatemala dedica una sección completa al trabajo, estableciendo un conjunto de normas

---

<sup>17</sup> *Ibíd*, pág. 434.

<sup>18</sup> *Ibíd*, págs. 447, 448.



contentivas de directrices, lineamientos y postulados fundamentales; que son desarrolladas ampliamente en el Código de Trabajo.

b) Relación con la previsión social.

El desarrollo del Derecho del Trabajo ha hecho inevitable que el mismo, participe -en cierta medida- en el campo de la Previsión Social; incorporando a su materia, aspectos relacionados con la previsión de accidentes en el trabajo, la implementación de medidas tendentes a proteger la vida y la salud de los trabajadores en los centros de trabajo, inclusive, la posibilidad de otorgar vivienda a trabajadores que se encuentran prestando sus servicios bajo regímenes especiales de trabajo. Lo anterior permite arribar a la conclusión que entre el Derecho del Trabajo y la Previsión Social, efectivamente existen vínculos con caracteres especiales. Según criterio del autor de la presente investigación.

c) Relación con la medicina.

Las tremendas condiciones que la industria impuso al hombre, provocó que el trabajador como persona fuera reducido a su mínima expresión, de tal suerte; que las extenuantes jornadas de trabajo, la insalubridad y hacinamiento de los centros de trabajo, los altos índices de riesgo en el manejo de peligrosas máquinas, la inexistencia de horarios adecuados para la debida alimentación de los trabajadores, la exigencia de trabajo a mujeres y menores de edad, incompatible con su estado y fuerza física; generaron el deterioro de la salud y la vida de los trabajadores, lo que a su vez, obligó a reconocer la necesidad de realizar estudiosos médicos que permitieran revertir dichas condiciones, surgiendo así, una especialización conocida con el nombre de Medicina del Trabajo. Disciplina social, que ha aportado invaluable conocimientos al Derecho del Trabajo, permitiendo dignificar al trabajador como persona, y protegerlo con fundamentos científicos; a través de la concreción de



normas jurídicas protectoras y tutelares, verbigracia, las garantías mínimas de la Legislación del Trabajo. Esos son los argumentos que ha criterio del sustentante de la presente investigación, justifican los nexos entre el Derecho del Trabajo y la Medicina.





## CAPÍTULO II

### 2. Interpretación de las leyes del trabajo.

#### 2.1. Consideraciones previas.

Cuando se aborda el tema de la interpretación del Derecho del Trabajo, resulta menesteroso referirse a la interpretación de manera general, estableciendo una definición adecuada, que a su vez, permita delimitar las peculiaridades que representa esa labor en el campo propiamente laboral. En ese sentido, la Interpretación, según Osorio, significa: "Acción y efecto de interpretar, de explicar o de declarar el sentido de una cosa; principalmente el de los textos faltos de claridad".<sup>19</sup>

El autor de la presente investigación, considera importantísimo puntualizar que la exégesis del Derecho, debe encaminarse a descubrir el sentido de la norma jurídica, es decir, la finalidad que dichas normas persiguen; y no la voluntad del legislador que las crea.

#### 2.2. La interpretación laboral.

Respecto a ese tema, Najarro Ponce, se manifiesta de la forma siguiente: "La interpretación jurídica del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal del Trabajo no esta, desde luego, apartada totalmente de los sistemas, métodos y principios que regulan la interpretación en general del Derecho, pero sí tiene características particulares -como no podía ser de otra manera-, para la operatividad y vigencia de sus instituciones, por ser precisamente la interpretación el vehículo real para la eficacia de la legislación positiva de cada país y, por lo mismo, en esta tarea de la adecuación de las normas laborales a las diferentes realidades o vivencias, indiscutiblemente tiene

---

<sup>19</sup> Osorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 393.





que tomarse en cuenta fundamentalmente la naturaleza específica del Derecho Laboral y sus principios que más adelante analizaremos”.<sup>20</sup>

El ponente de la presente investigación, estima conveniente, que antes de seguir desarrollando aspectos acerca de la interpretación laboral; conviene abordar lo relativo a las reglas de interpretación clásica que acepta el sistema legal de Guatemala, lo que a su vez, permitirá establecer ciertas singularidades que ofrece la interpretación puramente laboral, las que serán examinadas oportunamente.

### **2.3. Reglas de interpretación clásica.**

Dentro de la interpretación clásica, puede hacerse referencia a los siguientes métodos: El gramatical, lógico, sistemático e histórico. En cuanto al método gramatical, el mismo se encuentra regulado en el primer párrafo del Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, que preceptúa: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”. La correcta aplicación de ese método radica -a criterio del ponente- en la necesidad de realizar una exégesis integral de las disposiciones legales que integran un cuerpo normativo, y no solamente de normas jurídicas en forma asiladas, lo cual deviene en una interpretación deficiente.

En cuanto a los métodos lógico, sistemático e histórico; los mismos se encuentran regulados en el segundo párrafo del Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece: “El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente:

---

<sup>20</sup> Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**, pág. 12



- a) A la finalidad y al espíritu de la misma.
- b) A la historia fidedigna de su institución.
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas.
- d) Al modo que parezca más conforme con la equidad y los principios generales del derecho”.

El Doctor Mario Aguirre Godoy, citado por Najarro Ponce, expresa: “En cuanto al espíritu o intención de la ley, podemos hablar de deferentes casos. Por ejemplo la interpretación puede ser puramente lógica, o sea cuando se aplica el procedimiento lógico sin más para desentrañar el sentido de un precepto. Por el contrario, podemos encontrar otros métodos interpretativos que acuden a otras normas o precepto, para aclarar el sentido de la ley; en ese orden de ideas, adquiere especial importancia la llamada interpretación sistemática... El método histórico que supone el estudio de procesos de formación de la ley o de los precedentes legislativos, lo que adquiere decisiva importancia... ”.<sup>21</sup>

Del análisis realizado al segundo párrafo del artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, el sustentante de la presente investigación concluye que, efectivamente el legislador establece o señala un orden a seguir para la utilización de los distintos métodos de interpretación ahí regulados -lógico, sistemático e histórico- sin embargo, es el intérprete quien en última instancia decide -según la naturaleza de cada caso- si es necesario seguir la prelación de los métodos interpretativos, o bien utilizar dos o más en forma conjunta; en ese orden de ideas, el profesor Arturo Valenzuela, citado por Najarro Ponce, señala: “Los métodos de interpretación podrán ser diferentes, pero el fin a que tienden es uno solo. Toda

---

<sup>21</sup> Ibid, pág. 14.



interpretación debe dirigirse al conocimiento exacto del sentido o voluntad de la ley y deberá fundarse en las leyes de la palabra y del pensamiento. En algunos casos bastará un método; en otros, será insuficiente. En algunas ocasiones deberá aplicarse simultáneamente dos o más métodos, y no será remoto el caso en que deban aplicarse todos al mismo tiempo. De suyo ninguno tiene preferencia sobre otro; todos deben concurrir a la unidad de su objeto, y solamente la razón humana, basada en las leyes del pensamiento y de la palabra, será la que decida cuál método debe seguirse, según la naturaleza del caso concreto”.<sup>22</sup>

Najarro Ponce, continúa expresando: “Por otra parte, es también muy generalizada la clasificación que se hace de la interpretación por el sujeto que la realiza, y así se habla de una interpretación auténtica, cuando proviene del propio legislador; interpretación judicial, si la efectúa el órgano jurisdiccional y de la interpretación doctrinal, la que realizan los científicos del derecho. De estas tres formas de interpretación, indudablemente la más importante por su reiteración y efectividad en su aplicación, es la judicial y por eso todo lo que se diga e investigue sobre tan debatido tema, va dirigido indiscutiblemente a los órganos jurisdiccionales...”<sup>23</sup>

#### **2.4. La interpretación puramente laboral.**

Llegado este punto, resulta sumamente importante acotar que el derecho del Trabajo, dada su peculiar naturaleza; cuenta con sus propios sistemas de interpretación -como no podía ser de otra manera- ya que su autonomía dentro de la enciclopedia jurídica, marca una tendencia especialísima en el contenido de sus disposiciones legales y la finalidad que esta persiguen; en el criterio del autor de la presente investigación.

---

<sup>22</sup> *Ibíd*, pág.15.

<sup>23</sup> *Ibíd*, págs. 15, 16.



El jurista Najarro Ponce, al respecto expone: "Nuestro Código Laboral, como la mayoría de los latinoamericanos, tiene una norma reguladora de la función interpretativa en el artículo 17 que a la letra dice: "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". Al indicar el Código guatemalteco que la interpretación de las leyes de trabajo debe hacerse con atención fundamental al de los intereses de los trabajadores, no está haciendo otra cosa que -como tratan doctrinalmente este tema la mayoría de los tratadistas- fijando inicialmente la interpretación con la realización de los fines y principios del Derecho del Trabajo; y luego, agrega, en armonía con la conveniencia social; es decir, equilibrando la superación de la persona humana del prestador de servicios mediante las normas tuitivas, pero manteniendo también los derechos y garantías de la comunidad".<sup>24</sup>

Para el catedrático español Manuel Alonso García, citado por Najarro Ponce: "Los principios de aplicación de las normas laborales no son más que los postulados básicos en la tarea interpretativa a fin de desentrañar, en caso de duda, el contenido de las relaciones laborales o justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes. En definitiva, dice el profesor español, se trata de verdaderas normas que inspiran, por el mandato que contienen, el sentido de las disposiciones reguladoras del trabajo, por una parte; por la otra, definen el significado y alcance de las relaciones jurídicas cuyo objeto es la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena; y, en suma, sirven al juez y al intérprete para determinar la verdadera y genuina expresión de lo acordado entre las partes, o de la normas aplicable cuando surgen las diferencias o en definitiva el litigio. Recalca el tratadista español que estos principios básicos de la Interpretación laboral no deben confundirse con los principios generales del derecho que, a veces, pueden aplicarse al ordenamiento laboral".<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid, pág. 17

<sup>25</sup> Ibid, págs. 21, 22.



Por su parte, en el último párrafo del Artículo 106, de la Constitución Política de la República, se estipula que: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores", lo que se ha denominado regla para la interpretación de las normas laborales. En ese orden de ideas, puede decirse que el sistema legal guatemalteco acepta dos procedimientos para la interpretación de las normas jurídicas: el primero contenido en la Ley del Organismo Judicial, aplicable al Derecho Común; y el segundo, regulado en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República, dirigido exclusivamente a la interpretación de las normas laborales denominado, de la conveniencia social y finalidad de la norma, respectivamente.

El sustentante de la investigación concluye que, si la interpretación del Derecho consiste en descubrir el sentido de las normas, y éste se encuentra en sus finalidades; resulta lógico, que la interpretación del Derecho del Trabajo consiste en descubrir las finalidades de las normas laborales. Ahora bien, para concretizar la feliz tarea de aplicar las normas laborales de acuerdo a su finalidad, resulta imprescindible apoyarse en los principios propios de esa disciplina jurídica, dada la invaluable función interpretativa que los mismos contienen; aspectos que serán desarrollados ampliamente en el siguiente capítulo de la investigación y, que constituyen la parte total de la misma.



### CAPÍTULO III

#### 3. Principios propios del derecho del trabajo.

##### 3.1. Teoría general.

##### 3.1.1. Definición.

Existe gran cantidad de autores -de reconocida trayectoria- que proponen distintas definiciones acerca de los principios del Derecho del Trabajo, entre ellos puede mencionarse al tratadista Manuel Alonso García, citado por Plá Rodríguez; quien los describe así: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas del derecho".<sup>26</sup>

Por su parte, Plá Rodríguez, propone su propia definición de la forma siguiente: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>27</sup>

El ponente de la presente investigación, considera que la definición planteada por el autor Plá Rodríguez, es sumamente valiosa pues engloba distintas funciones que son llevadas a cabo por dichos principios, entre las que resalta la de orientar la interpretación de las normas laborales.

---

<sup>26</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág.13.

<sup>27</sup> *Ibid*, pág.14.



### 3.1.2. Funciones.

Generalmente se tiende a considerar que los principios del Derecho del Trabajo tienen únicamente función interpretativa, sin embargo, el campo de acción de los mismos, es mucho más amplio como se demostrará a continuación.

Según De Castro, citado por Plá Rodríguez: "Los principios de derecho cumplen una triple función:

- a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete".<sup>28</sup>

Con relación a las tres funciones anteriores, el tratadista Plá Rodríguez realiza el cuestionamiento siguiente: "¿Cumplen una función normativa? El punto que ha sido más discutido es el de saber si los principios del derecho del trabajo cumplen una función normativa, es decir, si sirven como elemento de integración de las normas legales o no. La respuesta depende naturalmente del derecho positivo de cada país, según la enumeración que contenga de las fuentes supletorias. Pero depende también de la concepción que se acepte de la relación de estos principios del derecho laboral con los principios generales del derecho, ya que casi no hay país que no mencione los principios generales del derecho entre las fuentes subsidiarias. No cabe, entonces, una respuesta en abstracto. Hay que referirla a cada legislación".<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibíd*, pág. 22

<sup>29</sup> *Ibíd*, págs. 23, 24.



El autor de la presente investigación, arriba a la idea concluyente que los principios del Derecho del Trabajo sí cumplen una función normativa en el Derecho Laboral de Guatemala, lo cual queda plenamente demostrado por lo preceptuado en el Artículo 15 del Código de Trabajo: “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 del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y las leyes del Derecho Común”. (el subrayado es del sustentante).

### **3.1.3. Significación.**

Conviene puntualizar -llegada a esa instancia la investigación- la importancia de los principios del Derecho del Trabajo respecto de la legislación positiva. El tema es expuesto con suma sencillez por el maestro Plá Rodríguez, así. “Los principios del derecho del trabajo constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no se pueden independizar de él. Hay una mutua influencia entre las normas vigentes y los principios informadores, ya que la repercusión es recíproca. En efecto, si bien los principios inspiran, informan, gestan el contenido del derecho positivo, están, en cierto modo, condicionados por éste. En realidad, responden a una concepción del derecho laboral. Principios y preceptos positivos deben pertenecer a la misma concepción”.<sup>30</sup>

### **3.1.4. Clasificación.**

El tratadista Plá Rodríguez acepta como válida y apropiada la clasificación de los principios en políticos y jurídicos, explicándolos de la manera siguiente: “Podemos

---

<sup>30</sup> *Ibíd*, pág. 27.





decir que los principios políticos son postulados con un contenido material que representa la meta que debe alcanzar el derecho positivo en un país y en un momento determinados. Se refieren a determinados beneficios indicando los niveles que se deben alcanzar, que se presentan como polos conceptuales hacia donde se debe dirigir el esfuerzo normativo.

Cada uno de ellos se refiere a un beneficio determinado, indicando los límites que se deben alcanzar o los supuestos que subyacen por debajo de varias normas sobre el mismo tema.

Los principios jurídicos, en cambio, son criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo. No aluden a ningún beneficio en concreto, por lo que tienen una significación muy general y amplia, extensiva a toda disciplina.

No podemos pretender la exposición de los principios políticos -dice Plá Rodríguez- porque supondría presentar una síntesis del derecho del trabajo vigente en cada país o, en el mejor de los casos, equivaldría a componer un resumen del derecho comparado del trabajo.

La exposición de los principios jurídicos, en cambio, se puede hacer con carácter general y en términos relativamente accesibles<sup>31</sup>.

### **3.1.5. Enumeración.**

Como en la mayoría de los aspectos tratados en la investigación, el ponente de la misma estima, que la numeración de los principios dependerá del criterio doctrinario con que determinado autor aborde el tema, en ese orden de ideas, la numeración que

---

<sup>31</sup> *Ibíd*, págs. 29-31.



se presenta a continuación resulta -a criterio del sustentante- muy técnica y moderna en las doctrinas más recibidas; y, corresponde al maestro Plá Rodríguez: quien argumenta: "Como ya hemos expuesto, la enumeración de los principios es uno de los puntos donde se advierte mayor variedad de opiniones.

Precisamente, como el tema no esta suficientemente asentado ni consolidado, expondremos nuestra lista, para lo cual refundiremos, incorporaremos y eliminaremos algunos de los principios propuestos por otros; por distintos autores.

Los principios que propondremos son los siguientes:

- 1) Principio protector, el cual se puede concretar en estas tres reglas:
  - a) Regla in dubio, pro operario;
  - b) Regla de la aplicación de la norma más favorable;
  - c) Regla de la condición más beneficiosa.
- 2) Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- 3) Principio de la continuidad de la relación laboral.
- 4) Principio de la primacía de la realidad.
- 5) Principio de la razonabilidad.
- 6) Principio de la buena fe.
- 7) Principio de la no discriminación.

La circunstancia de que propongamos siete principios nos lleva a puntualizar



que nunca se debe considerar cerrada la lista de principios, la cual puede ser permanentemente incrementada con nuevas incorporaciones. De igual manera creemos oportuno recordar la precisión de Salwa, en el sentido de que si bien la lista no debe estar cerrada nunca, no conviene extenderla demasiado. Se arriesgaría debilitar el papel de los principios reconocidos como fundamentales”.<sup>32</sup>

El ponente de la presente investigación, considera oportuno aclarar que para los efectos de la misma, únicamente se desarrollará el principio protector en todos sus aspectos, ya que su estudio constituye la parte medular del trabajo; dejando abierta la posibilidad que el lector pueda acudir a la obra primitiva referenciada para ahondar en los otros principios -si ese fuere el caso-.

### **3.1.6. Ambivalencia.**

El autor de la presente investigación, estima que mucho se ha discutido acerca de si el Derecho del Trabajo tiende a proteger únicamente al trabajador o, si por el contrario constituye una disciplina jurídica que igualmente defiende los intereses del empleador; lo cierto es, que la referida rama del derecho nació con la finalidad de protección al trabajador, empero, no significa de modo alguno que el patrono no tenga la posibilidad de invocar esas normas en su defensa, pues lo que se persigue es que los derechos y obligaciones de los contratantes sean recíprocamente respetados, sin embargo, como es de esperar, el trabajador -en la mayoría de los casos- constituye la parte más débil de dicha relación y, por ende, el Derecho del Trabajo suele aplicarse más en función de los intereses de ese último, razón por la cual la mencionada disciplina jurídica se torna protectora del trabajador, pero, sus normas en términos generales son de aplicación a cualesquiera de las partes en la relación laboral. En ese orden de ideas, y delimitando el problema al campo de los principios del Derecho del Trabajo, resulta imprescindible traer a colación lo manifestado por el tratadista Plá

---

<sup>32</sup> *Ibíd*, págs. 38, 39.



Rodríguez: "Cabe formularnos la siguiente pregunta: los principios del derecho del trabajo, ¿sólo pueden ser invocados por los trabajadores?, ¿o también por los empleadores?. Una primera respuesta diría que como los principios del derecho del trabajo responden a la razón de ser del derecho del trabajo, y como este surgió para defender a los trabajadores, estos principios sólo pueden ser invocados por los trabajadores. Pero una reflexión detenida del punto obliga a una respuesta más matizada y compleja.

Entendemos -dice Plá Rodríguez- que debemos empezar por un distingo entre los principios que se derivan de la idea protectora (principio protector con sus tres reglas: principio de irrenunciabilidad, principio de continuidad del contrato y principio de no discriminación) y los otros principios (primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe).

Si nos limitamos a los primeros, debemos reconocer que sólo podrá invocarlos la parte trabajadora. En cambio, cualquiera de los otros tres puede ser invocado por ambas partes.

Es explicable que así sea por la propia índole de los principios de que se trata. En la búsqueda de la verdad real -que es lo que inspira el principio de la primacía de la realidad- cualquiera de las partes puede invocar la verdad verdadera frente a los aspectos formales que la desfiguren. El trabajador no puede invocar lo formal para contrarrestar el argumento derivado de la verdad de los hechos. O mejor dicho, si lo llega a hacer, el empleador podrá invocar este principio de primacía de la realidad para hacer prevalecer la verdad sobre la apariencia, el formalismo o la ficción.

En el caso de los principios de razonabilidad y de buena fe, por su propia significación, amparan, protegen y pueden ser válidamente utilizados por cualquiera de las dos partes.



De todos modos, en cualquier caso, respecto de los siete principios pueden invocarlos ambas partes para discutir la procedencia de su aplicación, para señalar que hubo un exceso, para demostrar que se ha ultrapasado un límite en su ejercicio, para buscar el encuadre adecuado si la contraparte ha hecho uso en forma inapropiada”.<sup>33</sup>

### 3.1.7. Análisis crítico.

Realizado el estudio y descripción de los principios del Derecho del Trabajo en sus aspectos más sobresalientes, queda por establecer a manera de examen las ventajas y desventajas que implica su constante aplicación. Al respecto el tratadista sudamericano Plá Rodríguez, con la claridad que lo caracteriza expresa lo siguiente: “Después de haberlos descrito, los queremos examinar desde el punto de vista valorativo. En otras palabras; estimarlos en sus aspectos positivos y negativos.

Veamos cuales son los beneficios y los perjuicios que nos puede generar la difusión de esta noción. Empecemos por exponer los rubros favorables:

#### a. La utilidad.

La frecuencia con que se invoca en escritos, peticiones, discusiones y alegatos revela la importancia que los litigantes le adjudican. Ello se confirma en la abundancia de referencias a los principios que aparecen en los fallos. Constituye este dato un testimonio definitivo e irrefutable de su utilidad y del eco que ha tenido esta noción en los medios forenses.

---

<sup>33</sup> Ibid, págs. 39, 40.



b. La fecundidad.

La diversidad de aplicaciones, la pluralidad de consecuencias y repercusiones que los juristas saben sacar del mero enunciado, la aplicabilidad a nuevas situaciones demuestra la riqueza potencial de estos enunciados. Ello demuestra una utilidad permanente, continua e indefinida que se acrecienta con el tiempo. Esto exige recopilar los fallos que mencionan los principios porque una difusión rápida y creciente aumenta la órbita de aplicación y los casos que se pueden resolver por medio de ellos.

c. La función estructuradora.

Mediante los principios, la labor jurisprudencial se difunde y ordena. Para esa labor de ordenamiento los principios contribuyen a darle solidez, firmeza y vigor a toda la disciplina. El derecho del trabajo sigue acumulando normas. La riqueza y variedad de la vida práctica es indefinida. Para Ordenar, condensar y aclarar ese conjunto de normas debe haber criterios rectores. Los principios contribuyen a indicarlos.

d. El dinamismo.

Lo que da impulso y capacidad de avance y progreso a la disciplina son los principios. Por eso, los principios son los que están en la mira de los que quieren contener, detener o destruir el derecho del trabajo. Los principios son los elementos animadores y dinamizadores de toda una rama del derecho. Sin ellos, la disciplina pierde iniciativa, vigor y vitalidad.

En el aspecto negativo, se señalan sus peligros:

- a. La alusión al principio sin la profundización ni la justificación de la mención.



Muchas veces las referencias son simples menciones al principio sin mayor desarrollo ni profundización. Actúan como etiquetas cómodas, que ahorran razonamientos y análisis más detallados de cada caso. Incluso se puede percibir errores gruesos en su invocación porque un desarrollo adecuado del principio debería haber llevado conclusiones distintas u opuestas. Se corre el riesgo de convertirlos en slogans o esquemas o meros rótulos que es lo contrario del examen serio que debe hacerse en cada caso.

b. Pueden contribuir a la pérdida de rigor del derecho laboral.

Muchas veces se le ha reprochado a los cultores de nuestra disciplina la despreocupación por la fundamentación en una norma de derecho positivo, prefiriéndose la alusión más o menos nebulosa o vaga a un principio”.<sup>34</sup>

### **3.2. El principio protector.**

#### **3.2.1. Significado.**

Ya se advertía con anterioridad, que el estudio del Principio Protector constituía la parte esencial de la presente investigación, pues el debido entendimiento del mismo permite la correcta aplicación de determinados derechos sociales mínimos del trabajo. Su valor es de suma importancia y, para el maestro Plá Rodríguez se sintetiza del modo siguiente: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser

---

<sup>34</sup> Ibíd, págs. 41, 42.



asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes".<sup>35</sup>

### 3.2.2. Denominación.

Como en la mayoría de los casos –doctrinariamente hablando- el tema de la denominación resulta de gran variedad ya que son muchos los autores que se pronuncian en uno u otro sentido. Al respecto conviene transcribir la exposición realizada por Plá Rodríguez: “Se han utilizado diversas denominaciones más o menos próximas, pero distintas. A las naturales preferencias de los autores que se inclinan, por razones diferentes, hacia diversas formas de llamarlo, se agrega en el presente caso una dificultad más conceptual: no todos los tratadistas han distinguido con claridad entre el principio general y las varias formas de aplicación. Ello hace que muchas veces se utilice como denominación genérica la forma usada para aludir a una de las formas de aplicación. El ejemplo típico de ello lo suministran quienes utilizan denominaciones tales como principio pro operario, o principio más favorable al trabajador.

Dentro de lo que podríamos llamar las denominaciones genéricas, podemos mencionar a Menéndez Pidal, que habla del principio tutelar, aunque admite la evolución de la tutela, que evoca la idea de la minoridad, hacia la más amplia de protección, por lo que podría mencionárselo ahora como principio tutelar-protector; a Russomano, que alude al principio de protección tutelar; a Kaskel-Dersch, que utilizan la expresión principio protectorio; a Barassi, que emplea la expresión del favor hacia el trabajador; a Monteiro Fernández, que habla del principio de favorecimiento y a Adomeit que lo llama el principio de favorabilidad.

---

<sup>35</sup> Ibíd, pág. 61.





Aunque todas estas denominaciones traslucen la misma idea, preferimos la expresión principio protector porque, aparte de su brevedad y peculiaridad, traduce fiel y elocuentemente la idea principal que este principio encierran. Tiene, además, la ventaja de proyectarse como una denominación general que cubre a las diversas formas de aplicación sin confundirse con ninguna de ellas”.<sup>36</sup>

### **3.2.3. Fundamento.**

Plá Rodríguez, dice: “El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo. Históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación. Incluso, las más abusivas e inicuas.

El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades”.<sup>37</sup>

### **3.2.4. Formas de recepción en el derecho positivo.**

Según el tratadista Plá Rodríguez: “La recepción por el derecho positivo se puede hacer de dos maneras distintas: en forma sustantiva o en forma instrumental. La forma sustantiva consiste en incorporar a la norma constitucional o a una norma programática de especial significación como pudo haber sido en su tiempo en España el Fuero del Trabajo, algún principio genérico de protección al trabajo o que ponga al trabajo bajo la protección del Estado.

---

<sup>36</sup> Ibid, págs. 61-63.

<sup>37</sup> Ibid, pág. 63.



La forma instrumental se traduce en la incorporación de reglas de interpretación que incluyan el principio general o alguna de las formas de su aplicación. Por ejemplo, que en un código del trabajo o en una ley orgánica de la Justicia del Trabajo se establezcan normas referentes a cómo deben ser interpretadas las leyes del trabajo”.<sup>38</sup>

El sustentante de la presente investigación, estima que el principio protector se encuentra incorporado en el derecho guatemalteco, en la forma sustantiva; ya que aparece consagrado en la sección octava –denominada trabajo– de la Constitución Política de la República, enunciando de manera sistemática una serie de garantías sociales mínimas del trabajo, en evidente protección de la parte más débil de la relación del trabajo, cual es el trabajador; verbigracia: obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley; limitación en la jornada de trabajo; los descansos semanales y anuales con retribución obligatoria; protección de la mujer trabajadora; la indemnización por tiempo de servicio, el pago de daños y perjuicios; entre otros. Así también, se manifiesta en el Código de Trabajo, el cual brinda protección al trabajador, regulando y desarrollando en distintos apartados del mismo, derechos sociales mínimos del trabajo.

### **3.2.5. Formas de aplicación.**

Continuando con el pensamiento del autor Plá Rodríguez, se transcribe lo siguiente: “Queda por determinar cuáles son las formas de aplicación de este principio. La casi uniformidad que existe en cuanto a la aceptación y el enunciado de este principio no existe, en cambio, en lo referente a la descripción de sus formas de aplicación. En efecto, de igual manera que es casi unánime el reconocimiento del principio protector, es amplísima la diversidad de opiniones sobre las maneras en que se expresa y concreta este principio.

---

<sup>38</sup> *Ibíd*, págs. 81, 82.



Entendemos que este principio se expresa en tres formas diferentes:

a) La regla in dubio pro operario. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

De esta exposición surge que son tres reglas distintas, resultantes del mismo principio general, sin que se pueda considerar una regla subordinada o derivada de otra<sup>39</sup>.

### **3.3. Regla in dubio pro operario.**

#### **3.3.1. Significado.**

En la delicada tarea interpretativa de las normas laborales suele suceder -y como efectivamente ocurre- que el contenido de una norma jurídica presente la dificultad o ambivalencia de ser entendida en dos o más sentidos; lo que muchas veces genera incertidumbre jurídica en el ámbito laboral con sus perjudiciosas consecuencias, ante tal situación el principio protector a través de la aplicación de la

---

<sup>39</sup> Ibíd, págs. 83, 84.



regla in dubio pro operario otorga la solución, estableciendo que en todos esos casos, debe interpretarse el contenido de la norma en el sentido más favorable para el trabajador, aspecto en el que radica su importancia y justo valor, según el criterio del autor de la presente investigación.

### **3.3.2. Justificación.**

Plá Rodríguez expone la razón de ser de esta regla interpretativa así: "Lo cierto es que hay un campo específico de aplicación del criterio interpretativo, distinto del que se refiere a la opción entre normas diferentes pero igualmente pertinentes. Y dentro del aquel campo específico, la proyección del principio protector se concreta en esta regla que justamente es la más fácil de tener en cuenta y la que ha tenido un arraigo más antiguo y generalizado. La circunstancia de que pudiera llevar a la misma conclusión práctica la aplicación de los criterios interpretativos generales, no es razón suficiente para abandonar esta regla, que tiene su propia justificación, al margen de la frecuencia de su utilización; por otra parte, es indudable que hay otras normas en que esta regla puede ser de gran trascendencia práctica".<sup>40</sup>

### **3.3.3. Condiciones de su aplicación.**

Sobre este aspecto el maestro Plá Rodríguez, manifiesta: "Las condiciones de su aplicación son expuestas también muy acertadamente por Deveali en la siguiente forma:

- a) sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal;
- b) siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador.

---

<sup>40</sup> Ibid, pág. 86.



Respecto de la primera condición, el notable autor ítalo-argentino anota que no merece aclaración por estar implícita en la misma enunciación del principio. Sin embargo, no es tan sencilla la cosa.

Desde luego, esto descarta la vacilación planteada por Cabanellas sobre si el principio es sólo pro o es in dubio pro operario. Pensamos que esta hesitación deriva de la posible confusión engendrada por quienes llaman al principio protector, principio pro operario. Pero la regla que estamos examinando, como su similar del derecho penal, supone una auténtica duda. O sea, que sólo cabe aplicarla cuando realmente una norma pueda ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una verdadera duda.

No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla. Sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento par sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma. O para atribuirle a ésta un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto ni de su contexto.

Respecto de la segunda condición, Deveali advierte que más que la interpretación literal se debe preferir aquella que parte de la voluntad del legislador, o sea, la ratio legis o el espíritu de la ley. Ello obliga a tener en cuenta muchas veces que la ley ha intentado no sólo contemplar los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad; que prescinde, a veces, de la consideración de la situación personal para tener en cuenta la finalidad social; que muchas veces se prefieren deliberadamente soluciones forfaitaires o tarifarias en las que se amplían los casos contemplados a condición de que se rebaje la reparación, o inversamente que una medida de amparo especialmente intensa este



acompañada de una disposición que reduce notablemente su campo de aplicación; o sea, a mayor intensidad corresponde menor extensión, y que a veces por razones prácticas o económicas se prefieren soluciones parciales o menos perfectas.

En todos estos casos el intérprete, al investigar la ratio legis debe tener en cuenta que el legislador, al mismo tiempo que se ha propuesto otorgar un beneficio, se ha preocupado de evitar que la nueva norma ocasione ciertos inconvenientes. Solamente en esta forma -concluye- se interpreta fielmente la voluntad del legislador y se evita el peligro de que una norma deje de producir los efectos que se propone, u ocasione perjuicios que el legislador quiso prevenir.

Entendemos -manifiesta el tratadista Plá Rodríguez- que si bien son exactas cada una de las observaciones referentes a los criterios con que se elabora la legislación social, así como es acertada la afirmación básica de que se debe respetar la voluntad del legislador, reputamos peligrosa cierta subestimación que parece desprenderse respecto de la letra de la ley. En casi todos nuestros países sigue rigiendo el criterio interpretativo procedente del Código napoleónico, según el cual cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal so pretexto de consultar su espíritu. Entendemos que además de ser obligatorio por estar vigente, es este un factor de certeza.

Por otra parte, debilitar la importancia de la interpretación en cierto modo conspira contra la otra condición expuesta, por cuanto puede contribuir a crear artificialmente una duda invocando la prioridad de la voluntad del legislador sobre el sentido de la disposición aplicable.

Creemos, por tanto, que con esa salvedad, la segunda condición propuesta Por Deveali es correcta para evitar que este criterio que pretende construir una forma de fidelidad a la voluntad del legislador se desvirtúe y se convierta en una forma de



contradecirla".<sup>41</sup>

#### 3.3.4. Límites.

Plá Rodríguez, expone el tema así: "Corresponde examinar ahora qué limitaciones tiene la aplicación de esta regla interpretativa. Se han propuesto tres limitaciones.

La primera referente a su posible aplicación en materia de prueba de los hechos. Benito Pérez sostiene que la regla se aplica para interpretar la norma jurídica porque es una forma de actuar de conformidad con la ratio legis; pero, en cambio, no se justifica su aplicación en la apreciación de la prueba porque los hechos deben llegar al juez como ocurrieron...

Esta posición no es compartida por Santiago Rubisntein, quien sostiene que "la duda del juzgador puede resultar de la interpretación de un texto legal o de la aplicación de una norma a un caso concreto y también de la valoración de las pruebas aportadas por las partes en el proceso, siendo aplicable dicho principio a todos esos supuestos y en especial cuando se pretende determinar si a un hecho concreto le corresponde tal o cual norma. Los hechos en el proceso laboral adquieren importancia fundamental y obligan a los jueces al análisis y valoración de los mismos para la obtención de la verdad y la eliminación de la duda".

A nuestro juicio, -expresa Plá Rodríguez- cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en caso de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso.

---

<sup>41</sup> Ibid, págs. 87-90.



Entendemos que las mismas razones de desigualdad compensatoria que dieron origen a la aplicación de este principio, justifican que se extienda al análisis de los hechos, ya que el trabajador, por lo general, tiene mucho mayor dificultad que el empleador para probar ciertos hechos o aportar ciertos datos u obtener ciertos informes o documentos.

Una particular perspectiva para encarar este problema es la del onus probandi en materia laboral: ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que la carga de la prueba corresponde a quien efectúa afirmaciones, y que solamente se debe apartar de este criterio básico en los casos en que el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

Pero con un mayor conocimiento práctico de las realidades que se ventilan en las contiendas laborales, se ha empezado a desarrollar hasta resultar predominante, la posición que proyecta incluso a este aspecto la regla in dubio pro operario. Si bien la vigencia del sistema inquisitivo resta importancia al problema de la carga de la prueba, se entiende que en la medida en que se entre a este problema, el trabajador merece una consideración especial. No sólo por la desigualdad básica de las partes, no sólo por el estado de subordinación en que se haya muchas veces el trabajador, sino también por la natural disponibilidad de medios de prueba que tiene el empleador y que contrasta con la dificultad del trabajador en este aspecto.

La segunda fue expuesta por el autor mejicano Cavazos Flores, quien propone que cuando la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, la solución deberá ser la de inclinarse a favor del patrón. Recogiendo sus palabras textuales, su posición es ésta: "en suma, las reglas de interpretación del derecho laboral encuentran su apoyo en todos los principios que hemos enunciado, particularmente el de que en caso de duda se debe resolver a favor del trabajador. Por nuestra parte estamos de acuerdo con ello, añadiendo, únicamente, que los nuevos





sistemas de administración científica del trabajo y su aplicación consciente en las empresas consideradas como unidades económico-sociales, traen como consecuencia que el principio enunciado sufra la excepción, que lo viene a confirmar, de que cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección, se debe resolver a favor del patrón. En esta forma no se le regatean al trabajador ninguno de sus derechos y el empresario se le ratifica su facultad de decidir, de dirigir y de administrar su negociación, de acuerdo con sus particulares intereses, siempre y cuando con ello no se llegue a vulnerar el interés primario de la colectividad".

No tenemos el honor de compartir esta posición. Creemos que las razones en que se funda este principio son válidas para justificar su aplicación en todo el derecho laboral sin zonas excluidas ni marginadas. No hay motivos que amparen estas excepciones. Esto no quiere decir que se desconozca el poder de dirección del empleador, el cual dentro de su ámbito debe ejercerlo como consecuencia de la responsabilidad de la conducción económica de la empresa.

La tercera limitación la recuerda Tissebaum siguiendo a Deveali, respecto de las leyes de previsión social en las cuales no se aplicaría este principio. En cierto modo resulta obvia esta precisión, porque nos estamos refiriendo únicamente al derecho laboral, y el derecho de la previsión social constituye una disciplina distinta, que si bien está profundamente ligada con la anterior, es diferente.

Es efectivamente cierto que en materia de previsión social se discuten cuáles son los criterios interpretativos aplicables. Si bien Videla Morón sostiene que sigue aplicándose la regla "in dubio por operario", Deveali afirma que en cada caso se debe medir la distinta intensidad de los intereses, y Goñi Moreno busca una conciliación entre ambas posiciones sosteniendo que no se debe preferir sistemáticamente la interpretación más favorable a una u otra parte, sino que se debe estar a la finalidad



de la ley.

No fundamentaremos nuestra posición, pues si bien nos inclinamos por la tesis de Videla Morón, entendemos que se trata de un problema ajeno a nuestro desarrollo y mucho más complejo que el que venimos examinando. De allí que corresponda simplemente registrar la precisión de Tissembaum".<sup>42</sup>

### **3.3.5. Formas de aplicación.**

En cuanto a las formas de aplicación, Plá Rodríguez realiza las siguientes puntualizaciones.

La primera es que se puede aplicar tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio...

La segunda es que cabe la aplicación de esta regla por grados. También Martins Catharino es quien sostiene que esta regla se aplica en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador. O sea, que la intensidad y el rigor de su aplicación sería inversamente proporcional al monto de la retribución: "Sería absurdo, la aplicación de esta regla, con igual peso e intensidad, a casos, incluso iguales, que involucran a empleados que apenas ganan el salario mínimo general y a altos empleados, casi empleadores. Sin una cierta dosificación objetiva, la regla sería inaplicable y hasta odiosa".

La tercera precisión es que puede tener variedades de aplicación, según la norma laboral que debe interpretarse. No cabe duda de que debe corresponder aplicarla cuando se trata de interpretar la ley. Tampoco creemos que quepa duda en el

---

<sup>42</sup> Ibíd, págs. 90-96.



caso de los contratos individuales de trabajo y de los reglamentos de taller...

La verdadera dificultad se plantea, en rigor, con los convenios colectivos, ya que algunos autores, como Barassi y Tissembuam, por ejemplo, sostienen que el origen de esta norma revela que ha desaparecido la situación de inferioridad del trabajador, el cual, fortalecido por la unión, se mueve en un plano de igualdad con el empleador. Pese a la autoridad de los tratadistas que sostienen la tesis de la no aplicabilidad, pensamos que no corresponde el distingo efectuado. Se sabe que toda norma laboral tiene un propósito protector. Que ese propósito lo haya concretado el legislador en un texto legal o el sindicato, actuando en representación de los propios trabajadores, en un convenio colectivo, no altera sustancialmente las cosas. Lo cierto es que la norma esta inspirada por una finalidad protectora del trabajador y, en consonancia con esa finalidad, la aplicación se debe efectuar con un ánimo de protección o, mejor dicho, resolviendo los casos de duda a favor de quien debía ser protegido. No es que se suponga que la norma esté mal redactada o adolezca de ambigüedades u otras deficiencias como consecuencia de la debilidad del trabajador. Esa debilidad afecta a cada trabajador individual a quien se le va a aplicar la norma. La desigualdad que se debe compensar surge en el momento de la aplicación, y no en el de la elaboración de la norma, por lo que no interesa la manera en que ella se haya formado.

La cuarta precisión es que la aplicación de esta norma se debe hacer con moderación. Deveali recoge la opinión de Greco, según la cual, esta regla sólo se justifica dentro de ciertos límites y debe ser aplicada con cautela.

La quinta precisión es formulada por Alonso García en el sentido de que en caso de duda sobre cuál es la interpretación más favorable al trabajador, la equidad aconseja ajustarse a la opción que realiza el propio trabajador".<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Ibid, págs. 96-98.



### **3.3.6. Recepción en el derecho positivo.**

En cuanto a la forma en que puede ser acogida esta regla de interpretación en la legislación de cada Estado, no existe uniformidad al respecto, sin embargo, Plá Rodríguez; expresa: que en diversos países esta norma ha sido recogida en el derecho positivo, pero ello no constituye requisito indispensable para su aplicación”.<sup>44</sup>

En lo relativo a este aspecto, el sustentante de la presente investigación considera que, la regla in dubio pro operario se encuentra plenamente regulada en sistema legal guatemalteco, consagrándose en la Constitución Política de la República, en el artículo 106 último párrafo; el cual literalmente dice: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

### **3.4. Regla de la norma más favorable.**

#### **3.4.1. Importancia.**

“Ella opera como el principio solar del derecho del trabajo contemporáneo, capaz de poner en movimiento toda la inmensa estructura social. En cierto modo, vamos a ver que en cuanto invierte la jerarquía de las normas manejadas hasta ahora, tiene una enorme trascendencia práctica que hace recordar la que en el orden de la concepción del firmamento tuvo en su época la revolución copernicana”, en opinión de Russomano, que comenta Plá Rodríguez.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Ibíd, pág. 98.

<sup>45</sup> Ibíd, págs. 99, 100.



### 3.4.2. Alcance.

El destacado autor Amauri Mascaró Nascimiento, citado por Plá Rodríguez, expone: "Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

Lo característico del derecho laboral es que cada una de sus normas marca niveles mínimos de protección. O sea, que nada impide que por encima de esos niveles -que determina el piso pero no el techo de las condiciones de trabajo, como dice el mismo autor- se puedan ir aprobando otras que mejores aquellos niveles de protección".<sup>46</sup>

### 3.4.3. LÍMITE.

En cuanto al ámbito de proyección de esta regla, el tratadista Plá Rodríguez expone: "En cambio, creemos acertada la puntualización final en cuanto a que no todas las normas del derecho laboral se limitan a señalar el nivel mínimo de protección, sino que a veces marcan un nivel invariable o, como se ha dicho entre nosotros, un nivel máximo y mínimo al mismo tiempo. Son las normas que Deveali llama de orden público.

Mascaró Nascimiento expresa coincidentemente que la prevalencia de la disposiciones más favorables para el trabajador se aplica salvo ley prohibitiva del Estado. La prevalencia de la ley prohibitiva del Estado resulta del hecho de que

---

<sup>46</sup> Ibíd, pág. 101.



tal actitud se hace necesaria cuando el bien común exige sacrificios momentáneos de ventajas aparentes en beneficio de determinadas categorías económicas o también de los trabajadores en general. Por ejemplo, una convención colectiva que fije salarios por encima de los niveles oficiales, como en el derecho brasileño actual, es ineficaz porque vulnera una ley prohibitiva. Esta norma es de garantía de la colectividad, y no del trabajador. Basca mejorar la organización social, y no la protección del trabajador.

Pero como estas leyes prohibitivas constituyen normas excepcionales que se diferencian de las comunes del derecho del trabajo, deben establecer de alguna manera, en forma expresa, su carácter de orden público".<sup>47</sup>

#### **3.4.4. Aplicación de esta regla.**

El mismo autor Plá Rodríguez, enfoca la aplicación de esta regla así: Pasemos ahora a examinar el problema de la aplicación de esta regla, que es mucho más difícil que el de determinar su significado y alcance. Siguiendo a Deveali, podemos decir que este problema de la aplicación se puede desdoblar en dos: el del criterio y el de la unidad de medida que se debe utilizar para decidir, en cada caso concreto, cuál es la norma o el grupo de normas o de cláusulas más favorables para el trabajador, a las cuales corresponde reconocer prevalencia.

Con relación al criterio, creemos que quien ha expuesto con mayor precisión y claridad la solución ha sido Durand, el cual propone los siguientes principios orientadores:

1) La comparación se debe efectuar teniendo en cuenta el tenor de las dos normas. No puede, en cambio, comprender las consecuencias económicas lejanas que la regla puede engendrar. Puede ocurrir que una convención colectiva,

---

<sup>47</sup> Ibíd, págs. 102, 103.



imponiendo a las empresas una carga muy pesada, sea generadora de desocupación y provoque una perturbación económica a los trabajadores. No por ello deja de ser considerada más favorable si el estatuto que establece es, en sí mismo preferible al de la ley.

2) La comparación de las dos normas debe tomar en consideración la situación de la colectividad obrera interesada, y no la de un obrero tomado aisladamente. La disposición de una convención colectiva que perjudicara a un conjunto de trabajadores sería nula, aún cuando por circunstancias especiales pudiera ser ventajosa para un trabajador aislado.

3) La cuestión de saber si una norma es o no favorable a los trabajadores no depende de la apreciación subjetiva de los interesados. Ella debe ser resuelta objetivamente en función de los motivos que han inspirado las normas.

4) La confrontación de dos normas debe ser hecha de una manera concreta, buscando si la regla inferior es, en el caso, más o menos favorable a los trabajadores. Una cláusula de escala móvil, admitiendo la revisión de los salarios, en caso de variación del costo de vida en un 10% en alza o en baja, mientras que el coeficiente legal de revisión es del 5% será juzgado perjudicial en caso de alza del costo de vida, puesto que impide la revisión de los salarios, mientras que hubiera sido favorable en caso de baja, retardando la disminución de los salario.

5) Como la posibilidad de mejorar la condición de los trabajadores constituye una excepción al principio de intangibilidad de la regla imperativa, jerárquicamente superior, no se puede admitir la eficacia de una disposición inferior mientras se pueda dudar de que sea efectivamente más favorable a los trabajadores".<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> *Ibíd.*, págs. 103, 104.



### **3.4.5. Unidad de medida para la comparación.**

#### **Tesis del conjunto o de la acumulación.**

Plá Rodríguez, con la claridad que lo caracteriza expone el asunto de la forma siguiente: "El problema de la unidad de medida para establecer la comparación deriva del hecho de que muchas veces una nueva norma contiene algunas disposiciones favorables y otras perjudiciales.

¿Cómo se establece la comparación?. ¿Se deben comparar las dos normas en su conjunto o se puede tomar de cada norma aquella parte que sea más favorable al trabajador?. Se han expuesto las dos posiciones.

Aquella que sostiene que las normas deben ser comparadas en su conjunto es la doctrina que se ha llamado de la inescindibilidad o, utilizando una palabra italiana, del conglobamento. Es decir, de la consideración global o de conjunto. Deveali lo llama el criterio orgánico porque tiene en cuenta el carácter unitario de cada régimen, hace la comparación entre los dos regímenes en su conjunto y excluye la posibilidad de aplicar simultáneamente una disposición de un régimen y otra del otro, prescindiendo del respectivo carácter unitario.

Aquella que sostiene que se pueden extraer de cada norma las disposiciones que sean más favorables es la que se ha llamado teoría de la acumulación. Se suman las ventajas extraídas de diferentes normas aunque sean de distinto origen. Es lo que Deveali llama teoría "atomista", porque no toma el todo como un conjunto, sino a cada una de sus partes como cosas separables.

Algunos autores se pronuncian por la teoría de la acumulación. Es esa la posición de Pergolesi, que la considera como más concordante con el espíritu de la





legislación social, aún cuando advierte que no se podrá aplicar cuando resulte clara la voluntad de las partes en sentido de pactar una solución indivisible y de conjunto. Caldera parece inclinarse por esa misma solución. Y Mazzoni cita la jurisprudencia italiana, incluso la Casación, como volcada decididamente hacia la teoría de la acumulación, especialmente en cuanto se refiere a las relaciones entre la ley de empleo privado y los usos.

Pero mayor número de ellos se inclinó por la teoría de la inescindibilidad o del conjunto. Barassi sostiene que la regulación convencional constituye un todo inseparable que no se puede tomar parcialmente, como podría hacer la abeja eligiendo una flor entre las flores. Greco es más terminante al calificar la posición contraria como “un criterio de sabor eminentemente demagógico, que, especialmente en el caso de la convención colectiva rompe la unidad de la disciplina sindical de la relación de trabajo y viola la armonía, el equilibrio y la vinculación orgánica entre las distintas condiciones establecidas en la convención”.<sup>49</sup>

### **3.5. Regla de la condición más beneficiosa.**

#### **3.5.1. Significado.**

“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

Como se ve, si bien esta regla está muy entrelazada con las dos anteriores, se distingue de ambas. De la primera -in dubio pro operario- por ser más general, aparecer en realidad como una manifestación de ella y tener formulación jurídico-

---

<sup>49</sup> *Ibíd.*, págs. 104-106.



positiva expresa. De la segunda, por implicar una aplicación de norma de favor, pero no referida a caracterización general, sino a situación concreta y determinada.

Todo esto nos muestra lo difícil que puede resultar en la práctica distinguir esta regla de la que acabamos de examinar. Para ello, recurriremos a un ejemplo que es bien ilustrativo por la significación y la jerarquía de la norma en el que se contiene. El apartado 8 del Art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece: "En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuran en el convenio o recomendación". Esta norma ¿es la consagración de la regla de la norma más favorable o de la regla de la condición más beneficiosa? Aparentemente de ambas, por cuanto si bien cuando se refiere a ley, costumbre o acuerdo (en el sentido que sea colectivo) parece referirse a la primera, cuando se alude a sentencia o a acuerdo (en el sentido de contrato individual de trabajo) se está refiriendo a la segunda, o sea, a la que estamos estudiando ahora, vemos, entonces, lo estrechamente que están vinculadas ambas reglas y lo difícil que es distinguirlas muchas veces en la práctica", según exposición de Plá Rodríguez.<sup>50</sup>

### 3.5.2. Alcance.

En cuanto a la trascendencia de esta regla, es el tratadista sudamericano Plá Rodríguez quien la expone así: "Creemos conveniente precisar, para contribuir a perfilar el alcance de esta regla que si el precepto de la preferencia por la norma más favorable tiene su aplicación en los casos de concurrencia de normas de distinto origen, esta regla tiene su ámbito propio en la sucesión derogatoria de normas. O, dicho de otro modo, pretende resolver los problemas de derecho transitorio en materia

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, págs. 108, 109.



laboral.

Tiene menor importancia práctica que la otra regla debido al carácter progresista de muchas de las nuevas normas en derecho del trabajo, las cuales tienden, por lo general, a introducir mejoras. Esta regla opera en los casos de sucesión normativa, garantizando el respeto a los niveles alcanzados con la norma derogada. Es decir, que establecen la conservación de los tratamientos obtenidos por la aplicación de normativa anterior si son más beneficiosos o no se contemplan por la normativa sustituyente.

La otra gran diferencia que tiene esta regla con la que examinamos con anterioridad, es que ésta representa una garantía ad personam. Tiene, pues, una proyección particular para cada trabajador. ¿Cuándo existen condiciones más beneficiosas que permitan invocar la aplicación de esta regla? Siguiendo a Ojeda Avilés, podemos decir que se necesitan tres requisitos:

1) Que sean condiciones laborales, entendidas en sentido amplio. O sea, no sólo las condiciones de trabajo propiamente dichas, sino también las condiciones laborales que se conceden en el trabajo realizado por cuenta ajena: alojamiento, alimentación, vestido, becas, premios, etc. No quedan comprendidas las condiciones de representación, negociación o conflicto. Tampoco las expectativas de derecho ni las interinidades.

2) Que sean más beneficiosas, lo cual importa la comparación entre dos regulaciones distintas. Es decir, que la relación laboral hubiera nacido bajo el imperio de la antigua norma. Los trabajadores ingresados en la empresa tras la sucesión normativa no pueden alegar una situación que no han conocido.

3) Que hayan sido reconocidas al trabajador. Como esta regla equivale a una



defensa del status alcanzado por el trabajador en la empresa, aunque su base de apoyo fuera destruida, se requiere que haya cumplido los requisitos necesarios para el nacimiento del derecho. Se excluyen, pues, las condiciones que no llegaran a ejercitarse bajo la norma antigua porque no se cumplieron ni una sola vez los requisitos precisos para ello”.<sup>51</sup>

### 3.5.3. Recepción por el derecho positivo.

Importantísima resulta la exposición que al respecto lleva a cabo el maestro Plá Rodríguez: “No es necesario que esta regla sea recogida en una norma expresa del derecho positivo. Reconocemos que es frecuente que se incluya una aclaración de este contenido en laudos o en los convenios colectivos. Para citar un ejemplo entre los centenares que podríamos mencionar, recordemos la disposición general 14 del laudo del Grupo 50 (Instituciones de la Salud y Asistencia), del 17 de diciembre de 1965, que dice. “Los beneficios de cualquier orden (horas de trabajo, remuneraciones, licencias, etc.) superiores a los establecidos por este laudo y que gocen actualmente los trabajadores deben ser mantenidos, salvo que se deroguen expresamente por el presente. Con las mismas o parecidas palabras encontraremos una aclaración similar en casi todos los laudos o convenios colectivos.

Creemos que aún cuando no existiera tal norma aclaratoria, esta regla se aplicaría igualmente. En efecto, entra a regir el mismo concepto básico expresado a propósito de la regla anterior en el sentido de que cada norma establece un nivel mínimo de protección. En consecuencia, cada norma sirve para mejorar pero no para empeorar la situación del trabajador, ya que si el trabajador en algún aspecto disfruta de un nivel de protección superior al que quiere brindarle la norma, ésta resulta inoperante. No roza la situación del trabajador”.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Ibíd, págs. 109, 110.

<sup>52</sup> Ibíd, pág. 112.



#### **3.5.4. Consecuencias de su aplicación.**

Alonso García citado por Plá Rodríguez, considera que: "la aplicación práctica de la regla de la condición más beneficiosa supone estas dos consecuencias:

1) Cuando se dicte una reglamentación o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto éstas no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas.

2) La nueva reglamentación habrá de respetar -salvo que contuviera afirmación expresa en contra- como situaciones concretas reconocidas a favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para éstos que las establecidas para la materia o materias de que se trate -o en su conjunto- por la nueva reglamentación.

El mismo autor señala que si se analizan los distintos textos relativos a esta regla se pueden distinguir dos problemas diferentes. Uno de ellos es el de fijación de condiciones de trabajo más beneficiosas que las anteriormente disfrutadas, lo cual se puede hacer por ley, por acuerdo de las partes, por uso o costumbre, por convenio colectivo e, incluso, por simple decisión unilateral. El otro es el de respeto a estas condiciones más beneficiosas, lo cual sólo se puede llevar a cabo por norma legal, uso o costumbre y convenio colectivo sin que ni la voluntad unilateral ni la concorde de ambas partes puedan, directamente, establecer la vigencia del principio para determinadas situaciones. Nosotros diríamos sin que las dos partes -y mucho menos, una sola- puedan impedir que se establezcan excepciones a la aplicación de esta regla.

Así mismo, señala este destacado profesor español que el sentido de



preferencia que en definitiva esta regla implica, opera en dos direcciones: restrictiva, la una; extensiva, en cambio, la otra.

Opera restrictivamente, ya que por aplicación de dicho principio las partes se ven forzadas (el empresario, sobre todo) a mantener aquellas condiciones que dan lugar a situaciones más ventajosas para el trabajador que las que disfrutaría al aplicarle la nueva regulación.

Opera extensivamente en la medida en que por aplicación del mismo principio, si bien indirectamente, les es posible a las partes establecer condiciones superiores, más beneficiosas que las mínimas legalmente fijadas”.<sup>53</sup>

### **3.5.5. Condiciones beneficiosas que deben ser respetadas.**

Se concluye la exposición de este tema, haciendo referencia -naturalmente- a la perspectiva que sobre el mismo, presenta el tratadista sudamericano Plá Rodríguez, así: “Finalmente queremos referirnos al problema planteado por otro autor español -de la Lama Rivera- respecto de cuáles son las condiciones más beneficiosas que deben ser respetadas.

Según él, son condiciones más beneficiosas sólo aquellas que hayan sido establecidas en tal carácter, en forma definitiva. Por tanto, aquellas que hayan sido otorgadas tácita o expresamente con carácter provisorio, es decir, con vida limitada en el tiempo, no pueden ser invocadas.

Arguye que además de respetar mejor la intencionalidad de las partes, la aplicación de un criterio riguroso en esta materia puede ocasionar dos tipos de

---

<sup>53</sup> *Ibíd*, págs. 114, 115.



inconvenientes: a) económicos, que pueden representar una carga muy pesada para la empresa, por no estar en condiciones de soportar definitivamente el peso de esa carga, determinando su fracaso y su ruina, con todas las consecuencias que son de imaginar; b) psicológicos, en cuanto puede constituir un factor de retracción para el otorgamiento de otras ventajas o beneficios el saber que cualquier ventaja que otorgue, aunque sea transitoria, se debe convertir en inmodificable.

Por eso, cree que existen "dos clases de condiciones favorables: 1) aquellas que surten efectos legales, siendo jurídicamente exigible su cumplimiento, por ser fuente de derechos subjetivos; 2) las de cumplimiento inexigible por estar simplemente basadas en la liberalidad del empresario, sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser tal la voluntad del mismo. También suelen hallarse ligados a hechos o acaecimientos determinados. Son anulables en cualquier momento.

Este planteamiento tiene la virtud de llamar la atención sobre el hecho de que muchas veces las condiciones más favorables son meramente provisorias y fugaces, como consecuencia del ejercicio de una breve suplencia o del desempeño interino de un cargo o de algún acontecimiento extraordinario que origina un circunstancial recargo de trabajo.

Pero no creemos que ello pueda llevar a la consecuencia a que llega este autor de admitir la posibilidad de la existencia de condiciones más favorables que no tengan que ser respetadas porque no fue ésa la voluntad del empleador; entendemos que no se trata de un problema de voluntad unilateral, sino de ajustes a los hechos, que se deberá resolver con ayuda del criterio de razonabilidad imprescindible en la aplicación de todo el derecho del trabajo.

Si en la práctica los hechos demuestran que se trataba de un beneficio meramente transitorio, una vez que termine la situación que lo originó, puede ser



dejado sin efecto. Pero si es un beneficio que se ha prolongado más allá de la circunstancia que le dio origen o que no se halla ligado con ninguna situación transitoria especial, debemos concluir que constituye una situación más beneficiosa que debe ser respetada.

No se trata, pues, de nombres, denominaciones ni intenciones; sino de interpretación racional de las realidades".<sup>54</sup>

El sustentante de la presente investigación, considera que la corriente doctrinaria sustentada por el tratadista sudamericano Américo Plá Rodríguez, acerca de los Principios Propios del Derecho del Trabajo constituye una valiosísima fuente de información que ilustra adecuadamente la complejidad que implica la aplicación de tales principios; además, el Principio Protector -básicamente en lo que se refiere a la regla de interpretación de la norma más favorable- tiene plena aplicabilidad en el derecho positivo guatemalteco; de forma tal, que en el desarrollo de la investigación podrá establecerse mediante la comparación de normas jurídicas contenidas en cuerpos normativos distintos -Constitución Política de la República y Código de Trabajo- los razonamientos que permitan establecer los casos en los cuales debe aplicarse una u otra regla del referido principio, resolviendo en la medida de lo posible el problema constantemente evidenciado sobre errores conceptuales en la aplicación de determinados derechos sociales mínimos del trabajo, verbigracia, las jornadas de trabajo, vacaciones, medidas protectoras del salario, los descansos pre y postnatal, daños y perjuicios en caso de ruptura de la relación laboral por causas imputables al empleador, y la indemnización por muerte del trabajador.

Se abordará más adelante, en el desarrollo de la presente investigación, los aspectos acerca de los derechos sociales mínimos del trabajo, seleccionados especialmente, por constituir o representar la fuente de posibles problemas de

---

<sup>54</sup> Ibid, págs. 115, 116.



interpretación en la aplicación de las normas laborales.





## CAPÍTULO IV

### 4. Convenios internacionales de trabajo como parte de los derechos sociales mínimos del trabajo.

#### 4.1. Organización internacional del trabajo.

##### a) Nociones generales.

Cuando se realizan acotaciones sobre los convenios internacionales de trabajo, resulta imprescindible referirse -aunque a grandes pinceladas- a la organización a través de la cual, se crean dichos convenios; en ese orden de ideas, se iniciará el tema sintetizando aspectos generales de la Organización Internacional del Trabajo, para el efecto se cita al tratadista Cabanellas: "La conferencia preliminar de la paz, en su sesión del 25 de enero de 1919, adoptó la siguiente resolución: "que una comisión, compuesta de dos representantes por cada una de las cinco grandes potencias y de cinco representantes a elegir por las otras potencias representadas en la Conferencia de la Paz, sea nombrada para hacer una encuesta sobre las condiciones de empleo de los trabajadores desde el punto de vista internacional, y examinar las medidas internacionales necesarias para conducir a una acción común sobre los objetos referentes a las condiciones de empleo de los trabajadores y para proponer la forma de una institución permanente destinada a proseguir dichas encuestas y exámenes, en cooperación con la Liga de las Naciones y bajo su dirección".

Se esbozaba así, supeditada a la Sociedad de las Naciones, una nueva entidad de carácter internacional, que habría de lograr su definida expresión en el Tratado de Paz de Versalles, dentro de cuyo articulado habían de figurar sus principios y su carta orgánica.



La justificación de esta Organización radica en un anhelo de la clase trabajadora, manifestado en congresos y reuniones, y tendiente además a obtener compensación por los fuertes sacrificios que le habían sido impuestos a causa de la guerra. La necesidad de adoptar medidas de carácter general, con aplicación a los diversos Estados, se había hecho patente, y así se declaraba en el Tratado de Paz de Versalles al establecer el organismo permanente que debía constituir la Organización Internacional del Trabajo.

Dos sistemas se habían planteado antes de constituirse la O.I.T. Por uno de ellos, apoyado por Millerand, se preconizaba la abstención oficial en las tentativas de orden internacional, por el riesgo que entrañaba esta intervención; las organizaciones que se constituyeran debían tener carácter privado. Por el segundo sistema se señalaba la necesidad de que la organización internacional representara la potencia de los Estados y tuviera, por tanto, carácter oficial y norma de cumplimiento imperativo. En cuanto a los dos sistemas, la O.I.T. adoptó una actitud ecléctica, porque en ella habían de convivir representantes de los Estados y representantes de fuerzas sociales diferentes, como las organizaciones patronales y las de trabajadores. El sistema mixto se reveló también al adoptar convenciones y recomendaciones; las primeras, hasta cierto punto obligatorias; las segundas, revestidas del carácter de voluntarias.

La más importante de las organizaciones de carácter internacional relativas al Derecho Laboral es, sin duda, la O.I.T.; pero existen otras, esencialmente las internacionales de trabajadores y de patronos, caracterizadas por su finalidad distinta. La O.I.T. ni se opone ni sustituye en su finalidad a dichas internacionales; su nota esencial se encuentra en la representación armónica de los intereses de los patronos, de los trabajadores y de los Estados.

De acuerdo con la Constitución de la O.I.T., puesta en vigor como consecuencia de la desaparición de la Sociedad de las Naciones y la creación de las Naciones



Unidas, se han establecido cláusulas nuevas, relativas principalmente a la ejecución de las convenciones, con el propósito de hacer más efectivas éstas en el plano de su realización práctica".<sup>55</sup>

b) Órganos que la integran.

En cuanto a la estructura de la O.I.T. la misma se constituye básicamente por tres órganos cada uno de los cuales con funciones plenamente delimitadas, empero con estrecha relación y colaboración entre si. En ese orden de ideas, el tratadista sudamericano Cabanellas, expone: "La Organización Internacional del Trabajo se integra por: a) la Oficina Internacional del Trabajo, órgano ejecutivo; b) el Consejo de Administración, órgano de dirección; c) la Conferencia Anual, órgano legislativo".<sup>56</sup>

La oficina internacional del trabajo.

Fabra Rivas, citado por Cabanellas, resume las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, en la siguiente forma: "En primer lugar debe realizar todos los trabajos relativos a la preparación, a la organización y a la ejecución de los acuerdos de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne al menos una vez al año... Incumbe así mismo, a la oficina el trabajo de preparación y de secretaría de las Comisiones Internacionales establecidas por el Consejo de Administración, por último, debe cumplir todas las labores que se le imponen, en materia de conflictos internacionales, por los Estados de la O.I.T. La Oficina llena, en segundo lugar, importantes funciones de información y de investigaciones. Estas funciones comprenden la centralización y la distribución de informes sobre todas las cuestiones relativas a la reglamentación internacional de las condiciones de la vida industrial y del régimen del trabajo. La distribución de las informaciones se realiza de dos maneras;

<sup>55</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; págs. 490-493.

<sup>56</sup> Ibid, pág. 495.



por un lado, respondiendo a las peticiones de los gobiernos, de las asociaciones patronales y obreras y demás organizaciones, así como a las peticiones individuales; por otro, publicando periódicos y estudios y asegurando a éstos una gran difusión”.<sup>57</sup>

El consejo de administración.

El maestro Cabanellas, con la claridad que lo caracteriza, se refiere a ese órgano en los términos siguientes: “De la misma forma que la conferencia, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo se compone de delegados gubernamentales, patronales y obreros...

Las funciones del Consejo de Administración son: elaborar el orden del día de la Conferencia, previa consulta a los gobiernos, los cuales tienen el derecho de objetar la inclusión de cualquier tema que consideren inconveniente, en cuyo caso la Conferencia decide por dos tercios de votos si ha de mantener el tema para la Conferencia siguiente; atender los informes anuales de los gobiernos acerca del cumplimiento de las convenciones ratificadas por ellos; dar trámite a las reclamaciones por su incumplimiento; formar comisiones de encuesta; fiscalizar los gastos de la Organización Internacional del Trabajo; ejercer la superintendencia sobre la Oficina Internacional del Trabajo”.<sup>58</sup>

La conferencia internacional del trabajo.

De acuerdo con la corriente doctrinaria manejada hasta el momento, el Tratadista Cabanellas, respecto a ese órgano que forma parte fundamental de la Organización Internacional del Trabajo, expone: “La conferencia, el órgano de mayor

---

<sup>57</sup> Ibid, pág. 496.

<sup>58</sup> Ibid, pág. 497.



importancia de la Organización Internacional del Trabajo, tiene las siguientes funciones primordiales: a) considerar cuestiones específicas relativas a las condiciones de trabajo, con el objeto de llegar a la conclusión de convenciones internacionales; b) recibir los informes presentados anualmente por los Estados sobre la aplicación dada a los convenios aprobados en sesiones previas, en las cuales sean partes; c) dar oportunidad para un cambio general de opiniones acerca de los problemas mundiales del trabajo”.<sup>59</sup>

c) Fines.

Parafraseando al escritor mexicano, De la Cueva, pueden establecerse los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, de la manera siguiente: “la creación de un derecho internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia; y, el desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social”.<sup>60</sup>

#### 4.2. Definición.

Una vez, abordados los aspectos más generales de la Organización Internacional del Trabajo, queda ahora por estudiar, lo relativo a los Convenios Internacionales de Trabajo, emanados de dicha Organización. Al efecto resulta conveniente e ilustrativo referirse de manera simultánea a las convenciones (convenios) y a las recomendaciones, para poder precisar su campo de acción. En ese

---

<sup>59</sup> *Ibíd*, págs. 497, 498.

<sup>60</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, págs. 27, 28.



sentido, resulta valiosa la exposición que del tema lleva a cabo el tratadista Cabanellas: "Si es favorable el voto de los dos tercios de los delegados presentes en la Conferencia, puede ésta adoptar convenciones o recomendaciones. La palabra convención se utiliza aquí como acuerdo de voluntades para establecer normas con carácter de ley si los miembros de la Organización Internacional del Trabajo las ratifican. Las recomendaciones se diferencian por señalar principios que no llevan en su ejecución la forma imperativa de las convenciones.

"Los proyectos de convenio son, en realidad, proyectos de tratados internacionales, que, un vez ratificados e incorporados a las legislaciones nacionales, permiten elevar las condiciones de trabajo a un mismo nivel en todos los países interesados. Las recomendaciones son principios generales destinados a orientar a los gobiernos en la preparación de sus respectivas legislaciones". Las recomendaciones, por tanto, sirven de orientación par la adopción de medidas legislativas o administrativas, variables según las necesidades particulares de cada país; teniendo en cuenta, para ello, el principio contenido en el artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles: "Las diferencias de clima, de costumbre, de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial hacen difícil alcanzar de una manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones de trabajo".<sup>61</sup>

#### **4.3. Sanción y obligatoriedad.**

"Es obligación de los Estados miembros de la O.I.T. el someter los proyectos de convenio o recomendación -en el término del año de ser clausurada la conferencia que lo adoptó, y a más tardar en los diez y ocho meses- a la autoridad legislativa, generalmente los parlamentos... Los Estados miembros se obligan así a observar determinadas reglas, que no conducen, necesariamente, a la adopción de la

---

<sup>61</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; págs. 500, 501.



convención o recomendación; pero que, una vez ratificada y hecha ley, impone su ejecución. Mas si la convención no es ratificada por el poder legislativo, cesa toda obligación del Estado miembro con relación a la misma, sin tener para nada en cuenta, respecto a la ratificación, que haya sido adoptado el proyecto con el voto favorable o negativo de la delegación del país, o que éste no haya estado representado en la Conferencia.

De acuerdo con lo expresado, las obligaciones fundamentales de los Estados miembros de la O.I.T. consisten no sólo en contribuir a los gastos de mantenimiento y administración de la Organización y designar delegados para la Conferencia, sino en proporcionar los datos indispensables para el mejor estudio de las cuestiones de trabajo y proponer la ratificación de las convenciones adoptadas, que no cabe modificar ni aceptar con reservas. En otro caso, constituirían norma legal de un Estado particular, pero no podrían conservar la denominación de convenciones de la O.I.T. Dos supuestos pueden darse: a) que por los gobiernos no se entreguen a la consideración del Poder Legislativo los proyectos de convenio, entonces, por aplicación del Tratado de Paz de Versalles, pueden ser sometidos al Tribunal de Justicia Internacional; b) que, ratificado el convenio por el Poder Legislativo, no fuera llevado a ejecución, en cuyo caso puede llegarse, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Tratado de Versalles, a la aplicación de sanciones de orden económico.

Se deduce, de lo expuesto, que el principal objetivo perseguido, al obligar a los Estados miembros de la O.I.T. a someter los proyectos de convenio adoptados por la conferencia a la consideración del poder legislativo, es el de que se dé a los mismos la necesaria publicidad, lo cual no entraña coacción para los Estados miembros.

Una vez aprobada una convención, y ratificada, no se admite su denuncia y revisión antes del término de diez años, lapso considerado excesivo. Las





convenciones por otra parte no rigen hasta no haber sido ratificadas, por lo menos por dos Estados miembros, desde que haya sido registrada las respectiva ratificación”.<sup>62</sup>

#### 4.4. Ratificación.

Cabanellas, expone de manera clara la importancia y las vicisitudes que conlleva la ratificación de los Convenios Internacionales de Trabajo, de la forma siguiente: “La expresión más cierta de la labor por la O.I.T. se concreta en la aplicación efectiva de los proyectos de convenio, realizada mediante la ratificación de los mismos por los diversos Estados miembros, dando garantía de efectividad y creando así un verdadero Derecho Internacional del Trabajo. Mas se observa, en cuanto a las ratificaciones de los proyectos de convenio, una situación de hecho bien sintomática por cierto. Así, como señala Marcal Pascuchi, “se ha observado que sobre todo en los primeros años existieron de una parte, ratificaciones no seguidas de medidas de aplicación, y de otra, lo que se han llamado ratificaciones de principio. Lo primero, debido especialmente a las ratificaciones hechas en bloque, por Parlamentos que no han estudiado cuidadosamente cada uno de los Acuerdos que se les somete, hecho que suele realizarse por razones políticas o de cooperación internacional, y aún por deferencia y respeto por cuanto emana de la O.I.T. Lo segundo, por creer algunos gobiernos que la ratificación no supone un compromiso imperativo y a plazo fijo, sino el punto de partida de una legislación progresiva, y forma de influir favorablemente en la opinión pública. Por otra parte, algunos convenios se aplican parcialmente”.

En lo relativo a las causas del retardo en las ratificaciones por los gobiernos de América, éstas pueden resumirse así, de acuerdo con el informe que el director de la O.I.T. presentó a la II conferencia del Trabajo de los Estados de América, reunida en La Habana en 1939: a) es un hecho comprobado la mayor facilidad para ratificar los

---

<sup>62</sup> Ibíd, págs. 501, 502.



convenios que imponen obligaciones sencillas, frente a los que requieren un mecanismo complicado; b) la circunstancia de que el Tratado de Versalles no fija plazo para la ratificación, pues sólo exige que los convenios sean sometidos a la autoridad competente dentro de un año o, en circunstancias excepcionales, de año y medio; c) el carácter federal que impone limitaciones a la actividad del gobierno central; d) la naturaleza especial de algunos convenios que no interesan a todos los países por igual; por ejemplo, los de minas de carbón, para una nación que no las tenga.

Estas ratificaciones, sin embargo, no disminuyen el efecto de los proyectos de convención, muchas veces aplicados, en sus principios básicos, a pesar de no haber sido ratificados por los Estados miembros; lo que se evidencia, por ejemplo, con el convenio No. 1 adoptado en la I reunión, de Washington, en el año de 1919; solamente ha sido ratificado por veintidós Estados, pero es raro el país del mundo que no haya aplicado, en sus grandes industrias, la jornada laboral de ocho horas, lo perseguido en definitiva, por aquel convenio".<sup>63</sup>

Guatemala forma parte de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y en su calidad de tal, ha ratificado hasta la presente fecha un total de sesenta y ocho convenios; entre los que se pueden mencionar: Convenio No. 101 (1952), Vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961; Convenio No. 106 (1957), Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas, ratificado el 10 de noviembre de 1959; Convenio No. 1 (1919), Horas de Trabajo en la Industria. Ratificado el 3 de mayo de 1988; Convenio No. 30 (1930), Horas de trabajo en el comercio y oficinas. Ratificado el 22 de junio de 1961; Convenio No. 95 (1949), Protección del Salario. Ratificado el 28 de enero de 1952; Convenio No. 103 (1952), Protección de la Maternidad. Ratificado el 7 de febrero de 1989.

---

<sup>63</sup> *Ibíd*, págs. 594-595.



#### **4.5. Fundamento constitucional.**

El sustentante de la presente investigación considera que, los Convenios Internacionales del Trabajo, constituyen fuente indirecta del ordenamiento jurídico guatemalteco y, que su admisión en el mismo, se lleva a cabo a través de la aprobación y ratificación de dichos convenios; atribución encomendada al Organismo Legislativo -Congreso de la República- cuyo fundamento se puede encontrar en el artículo 171 de la Constitución Política de República, que en su parte conducente prescribe: "Otras atribuciones del Congreso. Corresponde también al Congreso:

l) Aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

1) Afecten a las leyes vigentes para las que esa constitución requiera la misma mayoría de votos"; ...

Así también, la citada Constitución en el Artículo 102 inciso t) preceptúa: El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mayores 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.



---

## CAPÍTULO V

### **5. Consideraciones doctrinarias y jurídicas respecto a determinados derechos sociales mínimos del trabajo.**

#### **5.1. Jornadas de trabajo.**

##### a) Antecedentes.

Motivo de encrespadas desavenencias entre patronos y trabajadores fue el hecho de considerar los límites que deberían tener las jornadas de trabajo, así como las consecuencias que éstas producían en la salud del trabajador y en el nivel de la producción; -cuestión hoy día superada- conviene, sin embargo, transcribir lo que al respecto señala el Doctor Despontín: "Puede sostenerse que con Gutenberg, en el año de 1500 se inaugura lo que se conoce como la era del maquinismo, aumentándose considerablemente la jornada al dejar de ser local el mercado consumidor y exigirse, con el recíproco conocimiento de los pueblos, un mayor rendimiento de la producción.

Aquello que cambia el cuadro del trabajo, en su organización, su intensificación y el empleo de los medio mecánicos perfeccionados para producir, y que dentro del mismo control que automáticamente impone la máquina, no permite el trabajo simulado ni el descanso en las pausas de la tarea manual e individual. La colectivización impone un verdadero agotamiento, y en defensa del individuo se ha hecho necesario reducir las horas laborales, legislando sobre la jornada limitada, cuya ciudadanía es indiscutible en el moderno derecho del trabajo.

Continúa exponiendo el autor citado, las consecuencias que produjo en el campo obrero, la limitación de la jornada:



\* Limitación de la libertad: Al reducirse al obrero el derecho de trabajar el tiempo que estime conveniente o a un industrial el de hacer funcionar sus máquinas de conformidad a sus intereses, se lesionan sus respectivas libertades...

\* Grado de productividad: El obrero produce más y mejor. Las mismas estadísticas así lo afirman. La experiencia ha demostrado que el obrero, con ocho horas diarias de jornada, emplea todo su tiempo en producir -trabajo noble- y se consideran como horas efectivas las del taller y las de la usina. El desgaste físico es mejor y lo que se pierde en cantidad o en extensión de trabajo, se gana en calidad y en su eficacia.

\* Desarrollo de las fuerzas físicas del trabajador: Con la jornada reducida, el obrero no permanece todo el día en el taller. Los inspectores del trabajo de Suiza en su informe de 1919-1920, que menciona el profesor Milhuad, de la Oficina Internacional del Trabajo, dicen: "Los obreros son más vivos y están en un mejor estado, mientras que con la jornada de once horas estaban constantemente agotados. Ellos tienen también salud mejor. Vemos por las Caja de Socorros contra las enfermedades, que éstas son menos y también reducidos los días de enfermedad".

\* Vacaciones periódicas: Una observación atenta permite constatar que la producción del comienzo de la semana en los medios industriales, es por lo general diferente de la del fin de la misma. La fatiga del viernes o del sábado, acumulada a la de los días anteriores, repercute sobre el rendimiento y la productividad del trabajo. La legislación se orienta actualmente a reconocer las "vacaciones obligatorias y pagadas"...

\* Salud del obrero: La menor duración del trabajo axiomáticamente debe aceptarse como beneficiosa para la salud y la constitución física del individuo. Hemos visto el significado de la fatiga en el organismo y sobre este particular sus conclusiones



son aplicables al mantenimiento y a la salud del trabajador.

En cuanto a la repercusión en los medios industriales -el citado autor- señala: al considerarse la cuestión de la reducción de la jornada de trabajo, en todos los países se presenta idéntico y lógico temor: Si hasta entonces, con 10 o más horas sólo se obtiene una cantidad determinada de producción, la industria -con menos actividad-, no podrá cumplir con sus compromisos frente al consumidor.

Desde luego, analizando superficialmente la cuestión, el problema resulta grave e insoluble, desde que la productividad está en relación con la duración de la jornada, pero la experiencia, en la aplicación de las leyes que se sancionaron, nos dice que se equilibra con la intensidad lo que se pierde por el límite de la duración.

La jornada legal con carácter obligatorio, plantea para la industria estos dos problemas:

1º Producir igual que antes.

2º No reducir los salarios ni aumentar el personal.

A estas conclusiones se ha llegado con el perfeccionamiento de la maquinaria y con la organización de los sistemas de trabajo, que en definitiva, constituyen una prueba de respeto para el individuo, desde que acordándole los beneficios del descanso se evita su aniquilamiento con el pasar de pocos años, en condiciones desfavorables para su organismo. Por la necesidad de mantener el ritmo de la producción con menor jornada, se perfecciona la técnica y la organización en el trabajo; la máquina se hace cada día más soberana en la asina y el taller".<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Despontín, Luis Alberto. **Lineamientos del derecho del trabajo**, págs. 160, 163-165.



Para el tratadista mexicano, De la Cueva, con su característica tendencia obrera, la jornada de trabajo puede ser concebida así: "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo".<sup>65</sup>

Cabanellas, a su vez, se pronuncia sobre la jornada de trabajo, en los términos siguientes: "La fórmula, a nuestro juicio, es que por jornada de trabajo debe entenderse el lapso durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono en el lugar de prestación de los servicios; así, no sólo comprende el tiempo de prestación efectiva o real de servicios, sino también el período en que el trabajador se encuentre a disposición del patrono, para que éste pueda utilizar sus servicios. El tiempo en que el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, se considera tiempo libre para aquél; esto es, no computable dentro de la jornada de trabajo. En esa forma, desde el momento en que el trabajador penetra en el lugar donde debe prestar su trabajo hasta que sale de él se considera duración del trabajo. Sin embargo, debe considerarse, para computar ese tiempo como de prestación de servicios, que ha de ser conocido por el patrono; pues el hecho de que un trabajador, terminada su labor, en lugar de ausentarse del lugar donde realiza su trabajo, permanezca en el establecimiento, no se considera duración del trabajo, por cuanto no se encontraba a disposición del patrono. Tampoco se computa el tiempo de descanso, siempre que durante ese lapso el trabajador sea enteramente libre para disponer de su actividad como mejor guste, y pueda o no permanecer en el lugar de trabajo. De acuerdo con lo expresado, para la aplicación de las legislaciones especiales sobre jornada laboral, el trabajo debe ser efectivo".<sup>66</sup>

Por su parte, Ossorio se refiere a la jornada de trabajo de la manera siguiente: "Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de

<sup>65</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit; pág. 274.

<sup>66</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; tomo II, págs. 486, 487.



40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales; y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. La duración expresada rige en los trabajos manuales habituales; ya que en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5 los días laborables por semana”.<sup>67</sup>

c) Clasificación.

El sustentante de la presente investigación, estima que, existe consenso generalizado en las doctrinas más aceptadas, acerca de la jornada de trabajo con duración máxima de ocho horas diarias o su equivalente a cuarenta y ocho horas semanales, como el principio general aplicable, sin embargo, todo principio general tiene sus excepciones y en ese sentido; los distintos tratadistas, con similares argumentos llevan a cabo la clasificación de la jornada de trabajo en diurna, nocturna y mixta, así como de la jornada extraordinaria.

De conformidad con el sistema legal guatemalteco, puede decirse, que la jornada de trabajo se clasifica en: jornada ordinaria y jornada extraordinaria; y que la primera de ellas, a su vez, se divide en diurna, nocturna y mixta; teniéndose como fórmula la cantidad de horas máximas que cada una de ellas comprende y la distribución de las mismas dentro de las veinticuatro horas que comprende el día.

---

<sup>67</sup> Ossorio, Manuel. Ob. Cit; págs. 400, 401.





d) Regulación legal vigente.

La jornada de trabajo como una institución de suma importancia, se encuentra regulada en el derecho guatemalteco, en tres cuerpos normativos a saber:

\* La constitución Política de la República, que en el Título II (Derechos humanos), Capítulo II (Derechos Sociales), Sección Octava (Trabajo), Artículo 102 (Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo), literal g) prescribe. 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 exclusivo 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 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.

\* El Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República, en el Título Tercero (Salarios, Jornadas y Descansos), Capítulo tercero (Jornadas de Trabajo), desarrolla en un total de diez Artículos que van del 116 al 125 todo lo relativo



a: la jornada de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto, su duración máxima diaria y su cómputo semanal; la posibilidad de aumentar la jornada ordinaria de trabajo en dos horas diarias mediante acuerdo entre patronos y trabajadores, siempre que no exceda a la semana de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas, y cuarenta y dos horas, establecidas para las respectivas jornadas, bajo la condición que se trate de trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubre o peligrosos; la posibilidad que la jornada de trabajo sea continua o dividirse en dos o más períodos, con intervalos razonables de descanso; el derecho de los trabajadores a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna, aún cuando por disposición de la ley o acuerdo con los empleadores laboren menos de las cuarenta y ocho horas a la semana; lo concerniente a la jornada extraordinaria de trabajo, su cómputo y forma de pago, así como las horas que no deben ser consideradas extraordinarias; la duración máxima que en conjunto deben tener la jornada ordinaria y extraordinaria; así como, quienes no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo.

\* Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por el Estado de Guatemala, que han sido acogidos en el sistema legal de ese país, con categoría de leyes ordinarias; entre ellos pueden mencionarse:

El Convenio No. 1 (1919). Sobre las Horas de Trabajo Industrial. Ratificado el 3 de mayo de 1988 y publicado el 11 de agosto del mismo año. Contiene un total de 22 Artículos; transcribiéndose el Preámbulo del mismo, por su contenido y valor ideológico.

**Preámbulo:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:



Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo a las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

El Convenio No. 30 (1930). Horas de Trabajo en el Comercio y Oficinas. Ratificado el 22 de junio de 1961 y publicado el 25 de agosto de 1961. Se integra de 16 Artículos, transcribiéndose el preámbulo por su alto significado.

**Preámbulo:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio 1930 en su décimo cuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión y:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas



de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

## 5.2. Descanso semanal.

### a) Antecedentes.

De acuerdo con el tratadista Cabanellas, los orígenes del descanso semanal son los siguientes: "La obligación de dejar de trabajar un día por semana se señala primeramente como el cumplimiento de un precepto de carácter religioso. Ihering, basándose en los textos bíblicos, sostiene que los judíos durante el cautiverio en Egipto, aún sometidos a la servidumbre de la edificación, gozaban de un día de descanso (el sábado) por cada seis jornadas de trabajo; así el sábado "una institución civil, de ningún modo religioso, introducida no por Dios, sino por los hombres, una institución social idéntica a la que nuestros actuales reglamentos de trabajo". El Antiguo Testamento impuso a los hebreos el descanso durante el sábado, la Iglesia católica trasladó la obligación del descanso, como santificación de la fiesta, del sábado al domingo, para recordar el día de la Resurrección de Jesucristo.

El emperador Constantino, ya en el año 321, ordenó el descanso dominical, prohibiendo toda clase de trabajos; autorizó únicamente, si el tiempo lo permitía, las faenas agrícolas. La ley 2ª, título XXIII, Partida I, mandó a todos, sin distinción, que "en domingo no labren, no hagan labores algunas, ni tengan tiendas abiertas, y los judíos y moros que no labren en público, ni en lugar donde se pueda ver u oír labrar". Esta disposición la reprodujo la Novísima recopilación, y rigió en toda España y territorios de Ultramar.

El descanso de un día por semana, consagrado especialmente al Señor y a su



culto, ha sido especialmente fijado por la religión católica, inspirándose en prácticas del pueblo hebreo. Al día de descanso, los judíos le llaman sabbat, reposo y en este día (para la Iglesia, el domingo) estaban prohibidos toda clase de trabajos y ejercicios corporales, salvo exigirlo la necesidad, la caridad o la utilidad pública.

El descanso semanal por motivo u origen religioso varía en extremo; para los judíos es el sábado; para los católicos, el domingo; los mahometanos observan el viernes; los chinos, el lunes; y algunos pueblos africanos, el martes”.<sup>68</sup>

b) Definición.

Para Osorio, el descanso semanal es: “Derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un número determinado de horas continuadas -con un máximo de 24- en el curso de cada semana. Ese descanso, en un principio, coincidía con el domingo, por lo que se denomina descanso dominical. Posteriormente se introdujo por la costumbre, luego recogida por la ley, el llamado sábado inglés, que prohibía el trabajo a partir de las 13 de ese día hasta las 24 del domingo. De ese modo, la duración del trabajo, que primeramente se reguló en 8 horas diarias o 48 semanales, se redujo a 44 horas semanales. Salvo que el patrono -como es frecuente y la ley lo autoriza- ejercite el derecho de repartir las cuatro horas no trabajadas el sábado entre los demás días laborables de la semana.

Más la evolución continúa; -sigue exponiendo Osorio- y, en el momento actual, es ya costumbre en muchas empresas y en las oficinas públicas no trabajar el sábado; con lo que la duración semanal del trabajo se limita a 40 horas. Para las muchas actividades, que no pueden suspenderse los sábados o los domingos, el

<sup>68</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; págs. 500-502.



empleador está obligado a conceder el descanso en otro día de la otra de la semana".<sup>69</sup>

\* Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102, literal h). Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.

\* Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Título Tercero (Salarios, Jornadas y descansos); Capítulo Cuarto (Descansos semanales, días de asueto, y vacaciones anuales). Dedicada únicamente tres Artículos a los descansos semanales, (126, 128 y 29). En ellos se regula: el derecho del trabajador a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, computándose la semana de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo; la posibilidad de trabajar durante el descanso semanal, en las empresas donde se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinaciones consignadas en el reglamento respectivo, o en casos concretos muy calificados que debe determinar la Inspección General de Trabajo, en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal descanso, se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario; así también, establece la fórmula para el pago del descanso semanal.

\* Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, y por ende, parte del derecho interno.

Convenio No. 14 (1921). Descanso Semanal en las empresas industriales. Ratificado el 3 de mayo de 1988 y publicado el 11 de agosto del mismo año. Contiene

<sup>69</sup> Osorio, Manuel. Ob. Cit; pág. 243.



un total de 15 artículos, siendo su preámbulo el siguiente.

**Preámbulo:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en la industria, cuestión que esta comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio No. 106 (1957). Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas. Ratificado el 10 de noviembre de 1959 y publicado el 19 de diciembre del mismo año. Contiene 21 Artículos y su preámbulo es el siguiente.

**Preámbulo:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones



relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957:

### 5.3. Vacaciones.

#### a) Nociones generales.

De acuerdo con el maestro Cabanellas: "Las vacaciones anuales son de inspiración reciente. En tanto que el descanso dominical cuenta con remotos precedentes, principalmente razones de orden religioso, las vacaciones anuales pagadas constituyen una conquista lograda por la clase trabajadora en tiempos bien próximos. Si bien en los estatutos de las corporaciones de oficios, además del descanso dominical y el sábado por la tarde, se establecían otras numerosas festividades, no puede afirmarse que configuraran verdaderas vacaciones.

Balella, citado por Cabanellas, sostiene que la "razón por la cual el principio de conceder vacaciones a los trabajadores ha ido prácticamente afirmándose está en la necesidad o, cuando menos, en la utilidad de conceder al obrero un período de tiempo durante el cual, sin dejar de percibir su salario, pueda descansar para restaurar sus fuerzas y renovar su capacidad de trabajo". A nuestro juicio -dice Cabanellas- las vacaciones anuales persiguen un doble fin: de una parte responden a las exigencias fisiológicas del trabajador, cuyo organismo exige un descanso continuado reparador de sus energías, suficiente al mismo tiempo para que pueda emplearlo en ciertos menesteres propios de su condición y que le sirva para distraerse; pero las vacaciones persiguen también un fin económico, pues con ellas se integra el salario constituido,





como habremos de ver, por la totalidad de beneficios que el trabajador obtiene en su trabajo. En este fin económico se señala una aportación que el patrono o empresario hace al trabajador, con el objetivo de que éste perciba su salario durante las vacaciones, sin necesidad de realizar ningún otro trabajo”.<sup>70</sup>

b) Definición.

Osorio, se refiere a las vacaciones en los términos siguientes: “Constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de ese beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario; pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa.

En principio, las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute ni su omisión es compensable en dinero; pues de otro modo se frustraría la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador. La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador; pero siempre que lo haga dentro de los lapsos legales para ello. Sólo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las circunstancias de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con los días de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido. La ley estima que los días de vacaciones se han

---

<sup>70</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; pág. 511.



de computar corridos; más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones”.<sup>71</sup>

c) Naturaleza jurídica.

Cesarino Junior, citado por Cabanellas, expresa: “La naturaleza jurídica de las vacaciones es doble: a) para el patrono. es la de una obligación de hacer y de dar de hacer, consintiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley, y de dar, pagándole el salario equivalente: b) para el empleado, es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de las vacaciones. Es lógico que, de esta obligación, surja para el patrono un derecho, que es el de exigir su cumplimiento”.

“En realidad, -dice Cabanellas- las vacaciones anuales remuneradas constituyen un salario diferido que el trabajador recibe, en el sentido de que es su derecho a percibir la remuneración sin prestar servicios, pero con la obligación de aplicar dicho lapso a su reposo, lo que configura para el patrono un beneficio indirecto que obtiene al aumentar la productividad del empleador”.<sup>72</sup>

d) Regulación legal vigente.

\* Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102, literal i). Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán

<sup>71</sup> Osorio, Manuel. Ob. Cit; pág. 774.

<sup>72</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; pág. 516.



ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

\* Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Título Tercero (Salarios, Jornadas y Descansos); Capítulo Cuarto (Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales). Regula en ocho Artículos que van del 130 al 137, lo concerniente a: el derecho que tiene todo trabajador sin excepción, a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles; el mínimo de ciento cincuenta días de trabajo en el año, para que el trabajador pueda tener derecho a vacaciones; la obligación del patrono de señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que cumplió el año de servicios continuos, debe gozar efectivamente de sus vacaciones; lo relativo a que las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa; la prohibición de descontar del período de vacaciones, las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, salvo que se hayan pagado al trabajador; el derecho de los trabajadores a gozar sin interrupciones de su período de vacaciones, estando obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada, así como que las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, sin embargo, a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años; y la obligatoriedad de dejar por escrito constancia de las vacaciones otorgadas.

\* Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala.



Convenio No. 101 (1952). Vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961 y publicado el 10 de noviembre del mismo año. Contiene un total de 21 artículos, transcribiéndose el preámbulo del mismo.

**Preámbulo:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones pagadas en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952:

**5.4. El salario.**

**a) Aspectos generales.**

El tratadista Cabanellas, expone: "Aun cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también -aunque con menos frecuencia- otros varios términos. Casares -citado por Cabanellas- da como sinónimos de tal retribución los siguientes vocablos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semanas, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, misión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje,



hechuras, regalía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, travesía, gajes, percance, provecho, merced, mayoralía. Empero, si bien esas palabras equivalen en cierto modo a salario, se aproximan bastante más estas otras: sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones. La distinción la hace Barcia, en su diccionario etimológico, diciendo que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés sculde, hoy sou, de donde se derivan las palabras soldado y soldada. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de stare y de pondus, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento; Derechos son pagas especiales determinadas por arancel, es decir, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares. Barcia deduce que "el salario es casero; el sueldo, público; la soldada, rústica; el emolumento, voluntario, el estipendio, convenido; los derechos, forenses; y el honorario, liberal".

La voz del salario viene de la latina salarium, y esta, a su vez, de sal; porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos. La palabra soldada parece tener un origen en sueldo, moneda antigua, generalmente igual a la vigésima parte de la libra respectiva, y quizás por esto se llamó soldada al sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un rey o señor, más adelante recibieron el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea, que cobraban sueldo. Jornal, según Barcia, en su diccionario etimológico, constituye el estipendio que gana el trabajador en un día entero por su trabajo; y lo deriva del latín diurnalis,



forma de diurnus, diurno”.<sup>73</sup>

#### **b) Definición.**

“En diversos sentidos puede emplearse la palabra salario. En su acepción amplia, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluyen entonces en ella tanto los jornales, como los sueldo, honorarios, etc, esto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. En una significación más restringida, salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. En su significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo”, en definición de Cabanellas.<sup>74</sup>

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 88 define el salario de la forma siguiente: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”...

#### **c) Clasificación.**

De acuerdo con cabanellas: “Las formas de los salarios puede referirse al pago o a su clase. Las diversas modalidades que sobre integración y abono de los salarios pueden darse, y se dan en la práctica, permiten numerosas distinciones, de las que habremos de examinar las principales.

Salario nominal y salario real.

Mientras el salario nominal significa el valor monetario de la retribución percibida por el trabajador, el salario real es el que resulta del poder adquisitivo del dinero. La

---

<sup>73</sup> Ibid, págs. 535, 536.

<sup>74</sup> Ibid, pág. 537.



distinción es de interés, pues refleja lo que cabe hacer o conseguir con el salario. El salario nominal resulta del conjunto de las retribuciones que el trabajador recibe a cambio de la prestación de su fuerza de trabajo; el real, es la suma del poder adquisitivo de las prestaciones que el obrero percibe. Un salario puede elevarse nominalmente y al mismo tiempo disminuir en su poder adquisitivo; el caso por demás frecuente se produce cuando los precios de los artículos que el trabajador necesita consumir suben en forma desproporcionada con los aumentos de haberes.

Salario en dinero, en especie y mixto.

El salario en dinero es el que se abona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, el que se integra con valores que no son moneda, el salario mixto se compone de metálico y especies.

El hecho de que el salario deba ser pagado en moneda efectiva de curso legal, como por precepto constitucional se establece en algunos países, no puede significar una prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer el pago en vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal. La distinción entre salario en especie y pago del salario en mercaderías resulta posible, si se tiene en cuenta que algunos trabajadores deben percibir necesariamente, por la índole de su prestación, cierta parte de salario en forma que no sea numerario de curso legal. Por esa causa conviene desde luego examinar el pago del salario en mercaderías o truck system.

Por el truck system, o sistema del trueque, se paga el salario mediante el suministro de artículos de primera necesidad, sin que el trabajador pueda saber exactamente el valor de los objetos o de las mercaderías que recibe como salario. Por esa causa, en Inglaterra, ya a principios del siglo XIX, y principalmente a partir de



1831, se prohibió el pago del salario en esta forma. La prohibición esta contenida en leyes y códigos de trabajo de todos los países hispanoamericanos, sin embargo, cabe a los patronos la posibilidad de organizar economatos, para surtir a los trabajadores que emplean, siempre que al efecto se acomoden a las prescripciones siguientes. a) Libertad absoluta del trabajador para aceptar el suministro; b) publicidad de las condiciones en que este se haga; c) venta de los géneros a precio de costo; d) intervención de los trabajadores en la administración del economato.

Salario directo y salario indirecto.

El salario directo es lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato; el salario indirecto consiste, para el trabajador, en participar de las ventajas que representan ciertas instituciones creadas para él (casas baratas, economatos, bonificaciones de las primas de seguro, etcétera) o en recibir los auxilios concedidos por los patronos (socorros en casos de enfermedad) o por la ley (indemnizaciones por accidentes de trabajo, etcétera) en ocasión del trabajo y como remuneración ajena a los riesgos y beneficios derivados del mismo.

Salario mínimo y salario máximo.

La fijación de salarios mínimos obligatorios, que no pueden ser rebajados por acuerdo individual ni por convenios normativos, ha sido aspiración de los trabajadores, hecha realidad en los textos constitucionales iberoamericanos, en la convención número 26 -adoptada el año 1928 por la Conferencia General de la O.I.T.- y en los vigentes códigos y leyes del trabajo.

El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, como jefe





de familia.

Con el salario mínimo se inicia el intervencionismo en materia de salario y sus consecuencias han sido, posteriormente, no la fijación de ese mínimo, sino la determinación del salario oficial y del salario político; cuando en realidad, no cabe establecer el salario mínimo como una tasa absoluta y uniforme, sino cual límite extremo del que no se puede descender.

Para calcular los salarios mínimos hay que tener en cuenta multitud de factores, pero los principales son: a) el género de trabajo o industria; b) el grado de especialización profesional; c) la rentabilidad de la empresa; d) zona o localidad donde esté situada; e) costo de la vida. El salario mínimo puede referirse globalmente a un país, a una provincia o localidad, a una profesión determinada, etcétera. Otros factores integrantes del salario mínimo son: a) el sexo y la edad del trabajador; b) la categoría en el oficio; c) las pruebas realizadas; d) los servicios prestados; e) los años de antigüedad en la profesión; f) los años de permanencia en la empresa.

Considerando lo limitado del período productivo del trabajador, y que en ese lapso ha de rendir lo preciso para sustentar todos los días de su existencia, el salario mínimo debe fijarse de acuerdo con bases en las cuales, junto a las necesidades del trabajador, se estimen el valor del servicio prestado y la naturaleza del esfuerzo ejecutado por el trabajador. Cabe fijar dichos salarios: a) por comités mixtos o comisiones paritarias formadas por representantes de las empresas y de los trabajadores, bien directamente o a través de los sindicatos. Los acuerdos pueden ser homologados por la autoridad gubernativa que, al aprobar y certificar dichos acuerdos, asegura su cumplimiento; b) por el Estado, bien mediante la aprobación de tarifas generales, previos los asesoramientos oportunos, o bien ordenado a las empresas que establezcan salarios mínimos con arreglo a las normas señaladas por las autoridades.



En algunos países, al mismo tiempo que se han fijado salarios mínimos, se han establecido los salarios máximos, no superables por los patronos. La justificación de dichos salarios máximos la da Deveali -citado por Cabanellas- al expresar: "Si en cierto momento, en un país, se presenta la necesidad de cierta clase de trabajadores especializados, cuyo número es notablemente inferior a la demanda, y si ellos aprovechan dicha situación para reclamar salarios excesivos, que incidirían notablemente sobre el costo de la producción, damnificando así a la generalidad de la población; en esta hipótesis, y por la misma razón por la cual se fijan los sueldos mínimos, es perfectamente admisible que el Estado intervenga para fijar sueldos máximos, que no pueden ser aumentados por los interesados".

#### Salario individual y salario familiar.

Del salario vital mínimo, o, como hemos visto, remuneración suficiente que el trabajador debe percibir por su trabajo para vivir conforme a sus necesidades, en atención a la profesión que ejerce y al lugar que habita, se desprende el corolario del salario familiar; en cuyo caso la retribución debe fijarse según el número de personas que dependen para subsistir del trabajador.

Por el salario individual se tiene en cuenta al trabajador, con independencia de su familia o de las personas su cargo; en tanto que en el salario familiar se considera una retribución básica y ciertos aumentos de acuerdo con el número de personas cuya subsistencia depende del trabajador. La escuela social católica, después de la encíclica Rerum Novarum, ha reclamado en todo momento el salario familiar; según ella, la ganancia del trabajador no sólo debe comprender lo suficiente para hacerle vivir, sino así mismo lo preciso para asegurar la vida de su familia. Se sostiene que, ante la dificultad de las empresas para pagar a todo su personal un salario bastante alto conforme a aquel deseo, los industriales imaginaron, en beneficio de los trabajadores cargados de familia, un suplemento de salario que se denomina salario



familiar o subvención familiar.

Como señala Hubert-Valleroux, -citado por Cabanellas-, los "partidarios del salario familiar confunden dos nociones absolutamente distintas: la caridad y la justicia. La caridad obliga al patrono a conceder ciertas ventajas a los obreros cargados de familia; pero no lo puede hacer sino en la medida de lo posible... El patrono debe al obrero el equivalente de su trabajo, y nada más. Eso significa que el salario familiar, a cargo del patrono, resulta imposible; pues, a la larga, podría acarrear consecuencias contrarias al trabajador que se trata de favorecer, por cuanto los patronos, se negarían, y hasta cierto punto con razón, a contratar a un trabajador con numerosa familia, si a éste debieran abonarle un salario superior.

Salarios en cuanto a las formas de prestación del trabajo.

Las dos formas principales de remuneración son el sistema del salario por tiempo, en el que al trabajador se le paga en proporción al lapso de la ocupación, sin considerar la labor efectuada, y el salario por pieza, en el cual se le abona la retribución de acuerdo con la obra realizada. Un término medio entre ambas formas consiste en el salario por tarea.

Frecuentemente, en el trabajo por tiempo se establece una pieza base; y, a menudo, en el trabajo por pieza hay un tiempo base; eso hace posible cierta confusión entre estas dos formas de pago y de trabajo. Por ello conviene concretar los siguientes tipos: a) trabajo por unidad de tiempo: se retribuye la duración del trabajo y no el esfuerzo realizado; b) trabajo por unidad de obra: se remunera la cantidad de trabajo realizado, con independencia del tiempo; c) trabajo por tarea: se obliga al trabajador a ejecutar una determinada cantidad de obra en la jornada o en otro período de tiempo al efecto establecido; d) trabajo a comisión: se tiene en cuenta el resultado obtenido y el trabajador participa, como remuneración, en el importe de aquél. Todos estos tipos



admiten combinaciones diversas.

El salario por tiempo es el normal en las grandes industrias, porque el trabajo en serie permite medir con exactitud el esfuerzo de cada trabajador; de esa manera, la actividad está en relación con el ritmo que la misma empresa establece para la producción. El salario por obra o por pieza se estila en ciertas industrias, principalmente para los trabajadores a domicilio, que prestan sus servicios lejos de la fiscalización del patrono o empresario. El salario por tarea resulta propio de los trabajos agrícolas. Por último el salario a comisión se adapta con preferencia a ciertas actividades mercantiles, referentes a la venta de productos terminados.

En todos los tipos de salarios en que la remuneración no se fija en relación al factor tiempo, hay la posibilidad de exigir un rendimiento superior al normal en un trabajador apto, razón por la cual estas formas de salario son vivamente criticadas; pues se impulsa la avaricia del trabajador aun a costa de su salud. Además de la objeción expresada, los inconvenientes principales que se presentan normalmente en el trabajo por pieza, por tareas y a comisión son: a) provoca un desgaste no proporcional a la capacidad de resistencia del organismo humano; porque suele exigir del trabajador un rendimiento mayor a sus posibilidades físicas, al incitarlo, con el acicate de obtener mayor provecho de su tiempo, a realizar un esfuerzo superior al normal; b) produce una disminución en el salario, en razón a la mayor competencia, y un aumento, por tanto, de las utilidades patronales, sin la recíproca compensación; c) resulta difícil o imposible determinar el régimen de la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, despido injusto, vacaciones, jubilación y, en general, en las medidas de protección social del trabajador; d) no hay limitación de la jornada laboral; e) aumenta la producción y disminuye el coeficiente de mano de obra que se emplea; se provoca así, principalmente en épocas de crisis de trabajo, serios problemas de paro obrero; f) desmerece la calidad de la producción, pues únicamente se trata de producir más en menos tiempo.



Pese a los inconvenientes señalados, se admite legalmente que la retribución del trabajo se haga en relación a unidad de tiempo, a unidad de obra, por tarea o a comisión; debe tenerse en cuenta para ello la necesidad de utilizar esas modalidades referidas a la ejecución directa del trabajo".<sup>75</sup>

#### **d) Medidas protectoras del salario.**

El maestro De la Cueva, desarrolla este tema exponiéndolo de la forma siguiente: "En alguna ocasión declaramos que el patrimonio originario del trabajador es su energía de trabajo, lo único que de verdad posee al iniciarse la relación obrero-patronal. En cambio, el salario es un patrimonio construido sobre aquél, porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico.

El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: el primero se define diciendo que es los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral; su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior: la percepción efectiva del salario, cualquiera que éste sea. Dentro de estas medidas, De la Cueva, establece: "la defensa del salario contra el patrono; la defensa del salario contra los acreedores del trabajador; la defensa del salario contra los acreedores del patrono, y, la defensa de la familia del trabajador."<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Ibid, págs. 563-575.

<sup>76</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit; pág. 352.



La defensa del salario contra el patrono.

Sobre este particular, De la Cueva explica las diferentes modalidades que comprende esta medida protectora, así: "En la ética del capitalismo no existe un mandamiento que prohíba escamotear a los trabajadores sus salarios; de ahí que los patronos practicasen con maestría inigualable el arte de la prestidigitación y que lo continúen haciendo cada vez que puedan. En esas condiciones, la fijación de los salarios resultaba ilusoria, porque casi nunca llegaban completos a su destino.

\* La prohibición del truck-system y de la tienda de raya.

Parafraseando a De la Cueva, el truck-system; se refiere a la práctica utilizada por los patronos para sustituir el pago del salario en efectivo que se debe a los trabajadores, otorgándoles mercaderías o cualquier signo representativo con el fin de sustituir la moneda como retribución a los servicios prestados, ocasionando severos perjuicios a la economía de los trabajadores, dados los excesos abusivos en que incurrieron los patronos; otra práctica nociva, la constituyó la tienda de raya, ya que por virtud de esta figura, los patronos condicionaban directa e indirectamente a los trabajadores a adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

\* El lugar del pago del salario.

Frecuentemente se señalaba -dice De la Cueva-, una cantina o lugar de recreo para el pago de los salarios y para la hora en que este se efectuaba, los trabajadores habían hecho algún consumo que pagaban con su salario.

\* Los economatos.

El aumento en el costo de la vida y el consecuente abatimiento de los salarios



reales, determinaron a los sindicatos de trabajadores a plantear a los empresarios la organización de almacenes y tiendas, cuyo término técnico es economatos, en los que se vendieran a los trabajadores los bienes de consumo necesario y de uso frecuente, con rebajas considerables en relación a los precios del mercado general; empero, dichos economatos, deben estar sometidos a un conjunto de disposiciones para impedir que en el futuro se convierta en una fuente de abusos por parte de los patronos.

\* La prohibición de las multas.

La multa, impuesta libremente por el patrono, es una institución repugnante, porque es expresión de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo... de ahí que sea nula toda estipulación que permita retener el salario en concepto de multa.

\* La prohibición general de los descuentos y sus excepciones.

La libertad ilimitada de los empresarios para efectuar descuentos en los salarios, fue uno de los procedimientos más socorridos para dejar de pagar la retribución que corresponde a los trabajadores.

El salario es el patrimonio económico o material del trabajador, de conformidad con una fórmula que hemos empleado varias veces –señala De la Cueva-, por lo tanto, nadie puede tener el derecho de disponer libremente de él; los empresarios no pueden pretender ese derecho, ni siquiera con el pretexto de resarcirse de un daño, porque nadie puede hacerse justicia por sí mismo, y porque si pretendieran arrogárselo, los trabajadores podrían también arrogarse el derecho de disponer de la cosas del patrono que tiene bajo guarda para resarcirse de la falta de pago del salario o de algún daño.



En cuanto a las excepciones, -parafraseando nuevamente a De la Cueva puede decirse, que cada una de ellas deben ser objeto de un estudio cuidadoso y únicamente deben aceptarse después de comprobar su necesidad y justificación. Entre ellas, pueden mencionarse: las deudas contraídas con el patrono; pago de ventas de habitaciones, pago de abonos al fondo nacional de la vivienda, pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro; pago de pensiones alimenticias; y, pago de cuotas sindicales ordinarias y previstas en los estatutos.

\* La prohibición de la compensación.

Otra paráfrasis sobre el autor citado, permite establecer que; el salario de los trabajadores no debe ser objeto de compensación alguna; por lo tanto, si el trabajador contrae alguna deuda con el patrono, deberá este pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que señala la Ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los salarios.

\* La prohibición de reducir salarios.

Al desarrollar el tema general de las condiciones de trabajo, afirmamos la tesis -dice De la Cueva- que el patrono no puede modificarlas con perjuicio del trabajador, así como también que el Convenio que las abata no produce ningún efecto legal. Solamente añadiremos... que la reducción del salario es causa de rescisión de la relación de trabajo. Por lo tanto, el trabajador tiene a su disposición dos acciones: la de pago de su salario completo y la de rescisión por causa imputable al patrono, con el consecuente pago de las indemnizaciones y primas correspondientes.





\* La prohibición de las colectas.

Esta medida de protección -explica De la Cueva- prohíbe en total las colectas en los centros de trabajo... Bien es cierto que pocas veces redundan en beneficio del patrono, pero se conservó la prohibición porque siempre son una fuente de gastos que no conviene auspiciar".<sup>77</sup>

La defensa del salario contra los acreedores del trabajador.

"Al iniciar este capítulo -expresa De la Cueva- recordamos la idea de que el salario es el patrimonio material que permitirá al trabajador vivir con su familia, un fin que no podría cumplirse si el salario estuviera expuesto al afán de lucro de los comerciantes y de los agiotistas. Ciertamente, las deudas contraídas por los trabajadores con terceros no atañen en forma inmediata y directa a la relación de trabajo; sin embargo, la Asamblea Constituyente inició el camino de la protección al salario contra los acreedores del trabajador, porque las finalidades supremas del derecho del trabajo no son únicamente la defensa del trabajador frente al empresario, sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa en el presente, imposible si el salario está expuesto a pasar en todo o en parte a un posible enjambre de acreedores.

\* La obligación de pagar el salario directamente al trabajador.

De nuevo una nueva paráfrasis acerca de lo que expone De la Cueva, con relación a esta obligación; permite establecer que la finalidad de obligar al patrono a pagar el salario directamente al trabajador, es brindar a este último, la garantía de que la remuneración que debe percibir por la prestación de su trabajo, llegue de manera

---

<sup>77</sup> Ibíd, págs. 355-362.



integra a él, con las consecuentes ventajas que ello representa.

\* La nulidad de la cesión de los salarios.

La cesión de los salarios es uno de los casos de frontera entre la defensa del salario contra el patrono y contra los acreedores del trabajador, pues la disposición que decreta su nulidad abarca la cesión al patrono y a personas ajenas a la relación de trabajo.

La medida forma parte de la defensa fundamental del salario, pues de nada servirían la prohibición de los descuentos y la inembargabilidad de los salarios si pudieran cederse libremente.

\* La inembargabilidad del salario.

Es menester parafrasear -en este punto- al autor mexicano De la Cueva, para explicar de manera sintetizada, que la inembargabilidad del salario constituye uno de los pilares fundamentales de la protección del salario del trabajador, sin embargo, la realidad de las distintas situaciones socio-económicas en las que se ve involucrado el trabajador, ha flexibilizado la rigidez legal; permitiendo el embargo del salario en determinados porcentajes, cuyos montos varían según las disposiciones que deben considerarse en el derecho positivo de cada país".<sup>78</sup>

La defensa del salario contra los acreedores del patrono.

De la Cueva, expone: "En la era del derecho civil de los siglos XIX y XX, los salarios de los trabajadores eran una nada económica ante los poderosos acreedores

---

<sup>78</sup> Ibid, págs. 363-365.



protegidos por las leyes civiles y mercantiles. Es quizá en este problema de la preferencia de los créditos donde se muestra en toda crueldad la idea de un derecho civil constituido para la defensa de las cosas. ¿Qué podía importar a los códigos civiles y de comercio un salario de unos cuantos pesos al mes, frente a los créditos de miles o millones de pesos de los magnates de las finanzas? La protección de las cosas tenía que efectuarse en función de su valor económico. Este desprecio por los salarios, reflejo del que se tenía desde la antigüedad griega y romana por el trabajo manual, se agravaba en el derecho procesal y se estrellaba contra los abogados, porque ¿quién se atrevería a defender en un concurso o en una quiebra aquellos pocos pesos, perdidos en la danza de los millones?

En ese estado el problema, la Asamblea Constituyente reivindicó los valores humanos, miró al salario como la energía de trabajo transformada en dinero que permitiría al trabajador vivir en la sociedad como persona, insistió en la tesis de que en la relación trabajo-economía aquel es el valor fundamental, en tanto la segunda debe tener como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones de los hombres, por lo que en caso de conflicto entre los intereses de las fuerzas económicas y las finalidades supremas del salario, deben prevalecer éstas; y por todas estas consideraciones, rompió una vez más los principios tradicionales e incluyó en la Declaración de derechos sociales, la fracción veintitrés:

Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra".<sup>79</sup>

El Código de Trabajo de Guatemala, contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 101 preceptúa: "Los créditos por salarios no

---

<sup>79</sup> *Ibíd.*, págs. 366, 367.



pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio, de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y

b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con lo términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación y construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente Artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”.

La defensa de la familia del trabajador.

En opinión del tratadista mexicano De la Cueva, esta medida de protección gira en torno a dos aspectos: “1º La cancelación de las deudas de los trabajadores: horrible engendro feudal aquella práctica de crear deudas imaginarias que nunca se pagaban, porque los ingresos de los campesinos jamás lo permitían, pero que, y esto era un segundo engendro, pasaban a la esposa, a los hijos y a los nietos, quienes de esa



manera quedaban más fuertemente encadenados a la tierra que labraban para el amo, sin esperanza de alcanzar la libertad. 2º La transmisión de los derechos y acciones del trabajador fallecido: ...los beneficiarios o dependientes económicos de un trabajador fallecido, tenían derecho a cobrar directamente los salarios e indemnizaciones, en virtud de que esas prestaciones tenían un carácter alimenticio y eran indispensables para la subsistencia inmediata de la familia."<sup>80</sup>

**e) Regulación legal vigente.**

\* Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102 (Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo); Incisos: b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley, c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; la fijación periódica del salario en los casos determinados por la ley.

\* Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Título Tercero (Salarios, jornadas y descansos); Capítulo Primero (Salario y medidas que lo protegen), contiene 15 Artículos a través de los cuales desarrolla: la definición y clases de salario; los factores que deben considerarse para fijar el importe del salario; la

---

<sup>80</sup> Ibid, págs. 371, 372.



obligatoriedad de pagar el salario en moneda de curso legal como principio general y la única excepción del pago en especie hasta en un treinta por ciento, para trabajadores que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas; la posibilidad de que patronos y trabajadores pueda fijar el monto del salario, siempre que no sea inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con la ley; los plazos legales para el pago del salario; la obligatoriedad de liquidar completo el salario en cada período de pago; la imperatividad de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito; la prohibición de pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos; los porcentajes en los cuales es inembargable el salario, así como la inembargabilidad de los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador, salvo que se trate de satisfacer deudas derivadas exclusivamente de la adquisición a crédito de los mismos, la prohibición de que los anticipos hechos por el patrono al trabajador devenguen intereses, así como, la forma en que deben ser pagadas las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo; el carácter alimenticio y calidad privilegiada de los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo; la obligatoriedad para el patrono, de llevar libros o planillas de salarios, según la cantidad de trabajadores que emplee permanentemente. Capítulo Segundo (Salario mínimo y su fijación) a lo largo de 13 Artículos desarrolla, el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo; así como, el sistema para la fijación de los salarios mínimos, con excepción de los que sirvan al Estado o sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público.

\* Convenios Internacionales del Trabajo, ratificados por el Estado de Guatemala.



Convenio No. 26, (1928). Métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 20 de abril de 1961 y publicado el 9 de mayo del mismo año. Se integra de un preámbulo y un texto de 11 Artículos.

Convenio No. 94, ( 1949). Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 12 de febrero del mismo año. Contiene un preámbulo y 19 Artículos como parte del texto.

Convenio No. 95, (1949). Protección del salario. Ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 12 de febrero del mismo año. Un preámbulo y un texto de 27 Artículos forman su estructura.

Convenio No. 99, (1951). Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961 y publicado el 13 de octubre del mismo año. Está contenido de un preámbulo y un texto con 14 Artículos.

#### **5.5. El trabajo de la mujer.**

##### **a) Antecedentes.**

Cabanellas, expone: "La esclavitud antigua, como hemos visto, impuso, en una etapa inicial, el trabajo de la mujer como servidumbre a la que el hombre se hacia acreedor por su mayor fuerza; éste se reservaba funciones superiores en la vida organizada. Con la división del trabajo, la mujer se dedicó a las funciones domésticas, más propias de su estado y sexo.

Común la ley del trabajo para el hombre y la mujer, pero diferentes por conformación y tendencias, la misión femenina resulta distinta. Consagrada al trabajo doméstico se mantuvo en parte durante la Edad Media, por lo rudo de las faenas de la



producción. Pero no por ello el trabajo de la mujer pasa a ser consecuencia necesaria del maquinismo. La mujer ha trabajado, primero como esclava; en todo tiempo, en las labores propias del hogar; y, también en todas las épocas, en los trabajos agrícolas y en las faenas domésticas. No ha trabajado en oficios en la etapa gremial, por estarle, como norma, prohibidos salvo muy contadas excepciones.

La máquina, al reducir el consumo de energías humanas, ha hecho posible la incorporación de la mujer al trabajo industrial, así vemos a la mujer ocupándose en tareas hasta hace poco inadecuadas para su constitución física y para sus posibilidades materiales. La máquina puso en situación de igualdad a la mujer y al hombre, por disminuir el empleo de fuerzas procedentes del vigor muscular.

Pero no es únicamente el hecho de que la máquina haya posibilitado la incorporación de la mujer a la industria, sino que se ha visto obligada a ello por la necesidad de mantener su hogar; pues el salario del hombre resultaba insuficiente ante el aumento de las necesidades creadas por el desarrollo económico e industrial".<sup>81</sup>

b) Condiciones especiales de protección.

"Las condiciones de prestación del trabajo por parte de la mujer no son las mismas de los varones, dada su constitución orgánica; pues la posición o postura exigida por el trabajo produce a la larga, y cuando se repite con mucha frecuencia, trastornos funcionales bien manifiestos, y cuyas consecuencias resultan siempre lamentables. Se refieren a la forma de prestar el trabajo las leyes que ordenan tener dispuesto un asiento para cada una de las mujeres empleadas en los establecimientos, principalmente en los no fabriles, con el objeto de facilitarles medios de descanso que disminuyan las molestias y peligros de una prolongada permanencias

---

<sup>81</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; págs. 377, 378.





en posición vertical, de pie.

La llamada ley de la silla fue promulgada en España el 27 de febrero de 1912; su Artículo 1º expresa: “En los almacenes, oficinas, escritorios y, en general, en todo establecimiento no fabril, de cualquier clase que sea, donde se vendan o expendan artículos u objetos al público, o se preste algún servicio relacionado con él, las mujeres empleadas, y en los locales anejos, será obligatorio, para el dueño o su representante particular o compañía, tener dispuesto un asiento para cada una de aquéllas. Cada asiento, destinado exclusivamente a una empleada, estará en el local donde desempeñe su ocupación, en forma que pueda servirse de él, y con exclusión de los que pueda hacer a disposición del público”, en exposición que realiza cabanellas”.<sup>82</sup>

De acuerdo con Cabanellas. “Las medidas de protección de la obrera o empleada madre puede establecerse: a) antes del parto; b) durante el parto; c) después del parto. Dichas medidas se refieren tanto a la mujer trabajadora madre como a su hijo o hijos; tal protección comprende. A) descanso de maternidad; b) facilidades para la lactancia.

Una de las medidas adoptadas por el legislador, en todos los países hispanoamericanos, ha sido la de prohibir los despidos por causa de matrimonio de la mujer.

De conformidad con el Convenio número 3, acordado en la primera reunión de la Conferencia de la O.I.T., celebrada en Washington en 1919, la palabra mujer designa a toda persona del sexo femenino, cualesquiera sean su edad o nacionalidad, casada o no; y la palabra niño designa a todo hijo, legítimo o no. Las medidas de protección establecidas por dicho convenio, referido al empleo femenino antes y después del parto, pueden clasificarse en cuatro grupos principales: I) licencias antes

---

<sup>82</sup> Ibid, págs. 384, 385.



y después del parto; II) garantías de conservación del empleo; III) servicio de maternidad; IV) facilidades durante la lactancia.

Los preceptos adoptados se refieren a las mujeres ocupadas en las faenas industriales, razón por la cual la Conferencia de la O.I.T., en su tercera reunión, estudió la posibilidad y conveniencia de que las disposiciones establecidas fueran aplicadas también a las mujeres asalariadas, empleadas en las empresas agrícolas; a tal efecto se adoptó una recomendación en el sentido expresado.

El citado convenio significó un extraordinario avance sobre la legislación positiva vigente en la fecha de su adopción. En 1919 sólo un país concedía las doce semanas de permiso previstas. En 1939 ya eran veinticinco las naciones que atorgaban seis semanas antes del parto; y treinta y una, las seis semanas de descanso después del alumbramiento. La legislación

La legislación hispanoamericana, en general, ha adoptado los principios en el Convenio de Washington, aún cuando con algunas variantes".<sup>83</sup>

a) Regulación legal vigente.

\* Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo Segundo (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102 (Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo); Inciso 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

---

<sup>83</sup> Ibíd, págs. 387-389.



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 a 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.

\* Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Título Cuarto (Trabajo sujeto a regímenes especiales); Capítulo Segundo (Trabajo de mujeres y menores de edad). Contiene disposiciones legales que prohíben hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas, así como el tipo de responsabilidades familiares de unas u otras, también esta proscrito para los patronos, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo causa justificada, en cuyo caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento; derecho de la madre trabajadora a gozar de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, así mismo, la posibilidad de disfrutar a elección de la trabajadora, de un solo descanso unificando los períodos pre y postnatal; el derecho de la madre trabajadora a gozar durante la época de lactancia de dos períodos de media hora en el lugar de trabajo, para alimentar a su hijo, o bien ingresar una hora más tarde al mismo, a elección que ella haga; computo legal de hasta diez meses en concepto de lactancia, y su prolongación según prescripción médica; la forma de pagar el salario durante los descansos pre y postnatales; la obligatoriedad para el patrono de brindar un lugar para que las madres trabajadoras puedan alimentar a sus hijos, o bien, dejarlos allí, bajo el cuidado de otra persona pagada por el patrono, cuando este emplea más de treinta trabajadoras.



\* Convenios Internacionales del Trabajo, ratificados por Guatemala.

Convenio No. 45, (1935). Trabajo subterráneo (Mujeres). Ratificado el 7 de marzo de 1960 y publicado el 30 de marzo del mismo año. Contiene un preámbulo y un texto de 10 artículos.

Convenio No. 89, (1948). Trabajo nocturno de las mujeres (Revisado). Ratificado el 22 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero del mismo año, Su estructura comprende un preámbulo y un texto de 20 Artículos.

Convenio No. 103, (1952). Protección de la maternidad. Ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo del mismo año. Un preámbulo y 17 Artículos lo integran.

#### **5.6. Indemnización post mortem.**

##### **a) Consideraciones generales.**

"Trátase de un hecho propio del empleado, asimilable más a un caso de renuncia que a uno de despido, y que por lo tanto no puede confundirse con éste último, bajo ningún aspecto. La diferencia, además de ser conceptual, es substancial, y se arraiga en la misma ley, la cual, en efecto, sujeta la indemnización por muerte del empleado a una reglamentación distinta de la que rige para la indemnización de despido.

Bastará destacar que, mientras esta segunda indemnización es debida en todos los casos de despido, la primera es debida sólo en el caso que el empleado fallecido deje cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos en determinadas condiciones. A falta de eso, la indemnización no es debida. Resulta, pues, bien claro, así como lo



ha reconocido concordemente la jurisprudencia, que no se trata de un derecho propio del empleado, que entre en la sucesión del mismo y del cual él pueda disponer por testamento, sino de un derecho que la ley atribuye originaria y directamente a las personas indicadas taxativamente por ella”, según criterio expuesto por Deveali.<sup>84</sup>

b) Definición.

De acuerdo con el sustentante de la presente investigación, la indemnización post mortem, puede ser definida de la siguiente manera: hecho previsto por la ley, en virtud del cual, al ocurrir el deceso de un trabajador que se encontraba al servicio de un patrono, este se ve constreñido a otorgar una prestación económica equivalente a un número determinado de salarios en proporción al tiempo laborado por el trabajador, en beneficio de los familiares del fallecido.

b) Naturaleza jurídica.

Deveali, expone: “Puesto que no puede admitirse la detracción entre elementos de distinta naturaleza, es necesario concluir que esta indemnización por muerte, constituye un acto de previsión, que la ley pone excepcionalmente a cargo del empleador, para solucionar, al menos en parte, las situaciones especialmente dignas de piedad a que normalmente da motivo la muerte del empleado, en el seno de su familia.

Trátase de un acto de humana solidaridad, la que ya antes de la disposición legal se manifestaba espontáneamente en distintas formas: como la entrega a los familiares del empleado fallecido, de todo el sueldo del mes en curso, el pago de los gastos del sepelio, etc.”<sup>85</sup>

<sup>84</sup> Deveali, Mario. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*; pág. 230.

<sup>85</sup> *Ibíd*, pág. 231.



c) Regulación legal vigente.

\* Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo) Artículo 102 (Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo); Inciso 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 este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

\* Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Capítulo Octavo (Terminación de los contratos de trabajo); Artículo 85. Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la de la prestación de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de



veinte trabajadores...

### **5.7. Daños y perjuicios.**

#### **a) Consideraciones previas.**

El sustentante de la presente investigación, considera que los daños y perjuicios constituyen una figura que pertenece esencialmente al derecho común, sin embargo, su aplicación puede ser validamente admitida dentro del campo del Derecho del Trabajo, con las limitantes que esa última disciplina jurídica impone. Cabanellas, expresa: "La responsabilidad de ambas partes contratantes es contractual y extracontractual; pues, aparte la responsabilidad contractual proveniente de la disolución del contrato de trabajo, hay otra de Derecho Común, para el caso de que el despido se produzca en forma injuriosa.

La indemnización por la ruptura abusiva del contrato de trabajo es de carácter general, y el trabajador podría reclamar un resarcimiento sobre el máximo establecido en las leyes laborales, cuando el daño causado fuera superior. Basta para ello tener presente que, por ejemplo, un patrono puede requerir a un trabajador para que preste sus servicios con él, y obtener así su cese voluntario en otra empresa, en la cual tenía adquirida una cierta antigüedad. El despido sin justa causa puede, con la indemnización correspondiente, no cubrir el perjuicio inflingido. El trabajador tiene, así, acción por daños y perjuicios derivada del Derecho Común. Ese derecho le corresponde a todo el que, por culpa de otro, ha sufrido un daño. La ley no puede permitir que, tratando de garantizar el derecho del trabajador, éste sea desposeído por ella de una situación jurídica que todo contratante tiene; la de exigir a la otra parte la responsabilidad por sus actos y acciones. La responsabilidad civil que establecen los códigos ampara igualmente a las partes del contrato de trabajo, y es posible concebir que la legislación del trabajo no deroga, al menos en perjuicio del



trabajador, las normas generales contenidas en los códigos civiles”.<sup>86</sup>

b) Definición.

Osorio, da la siguiente definición acerca de daños y perjuicios: “Tanto en el caso de incumplimiento de obligaciones cuanto en el de actos ilícitos, el perjudicado por ellos tiene derecho a ser indemnizado por el causante de los daños que éste le haya ocasionado en forma efectiva y también de las utilidades que haya dejado de percibir por el retardo en el cumplimiento de la obligación, o en virtud del acto ilícito cometido. Cuando se trata de obligaciones de dar sumas de dinero, el perjuicio causado se traduce en intereses”.<sup>87</sup>

El ponente de la presente investigación, estima que de la definición anterior, puede deducirse que la figura de los daños y perjuicios es de carácter eminentemente civil, lo que no obsta, que pueda aplicarse en el campo laboral, con las limitaciones y en la medida adecuada a la naturaleza del derecho del trabajo.

c) Naturaleza jurídica.

El sustentante de la presente investigación, concluye que la esencia característica de los daños y perjuicios, es resarcir o indemnizar a una persona por la situación desventajosa o desfavorable en que se le ha colocado.

d) Regulación legal vigente.

\* Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II

<sup>86</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit; págs. 813, 814.

<sup>87</sup> Osorio, Manuel. Ob. Cit; pág. 195.





(Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102 (Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo); Inciso s). Si el empleador no probare la justa causa de 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 sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediera el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

\* Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Capítulo Octavo (Terminación del contrato de trabajo); Artículo 78. 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 éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no puede dicha causa, debe pagar al trabajador:

Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder, y

A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de indemnización, hasta en un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

Para finalizar el presente capítulo, el ponente de la investigación, establece que en materia de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo regulan los mismos derechos, empero, con distinto alcance o grado de beneficio para el trabajador; lo que genera el problema



interpretativo de cual es la disposición legal que debe aplicarse al caso concreto; esta situación es motivo de constantes desavenencias, razón por la cual, en el capítulo siguiente se abordara el tema, con la finalidad de contribuir a la solución del problema.





## CAPÍTULO VI

### 6. Estudio crítico-comparativo.

#### 6.1. Análisis crítico sobre la interpretación y aplicación de determinados derechos sociales mínimos del trabajo, contenidos en constitución política y el código de trabajo.

Llegada a esta instancia la investigación, corresponde desarrollar el estudio comparativo de las disposiciones legales que regulan derechos sociales mínimos de trabajo contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto Número 1441, a efecto de establecer en cada caso, cuál es la norma aplicable. Para llevar a cabo esa actividad, es necesario acotar que el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma, efectivamente cuenta con sistemas y reglas de interpretación propios; que permiten dar solución al planteamiento de determinados problemas mediante la aplicación de razonamientos distintos de los que corresponden a los criterios clásicos sobre interpretación de normas jurídicas. En ese orden de ideas, las normas legales objeto de análisis son las referentes a:

- Jornadas de trabajo.
- Vacaciones.
- El Salario.
- El trabajo de la mujer.
- Daños y Perjuicios.
- Indemnización Post Mortem.

#### **Jornadas de trabajo.**

En cuanto a esta institución, la Constitución Política de la República en el Artículo



102 inciso g) -en su parte conducente- regula: "La jornada 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"... (el subrayado es del sustentante).

Por su parte del Código de Trabajo en el primer párrafo del Artículo 116 regula: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. (el subrayado es del sustentante).

Salta a la vista que entre ambas disposiciones legales existe cierta diferencia en cuanto al grado de favorecimiento otorgado al trabajador, lo que no necesariamente implica oposición ni incongruencia entre ellas; véase: conforme a un criterio clásico sobre jerarquía de normas jurídicas, de entre las dos disposiciones legales debería aplicarse la contenida en la Constitución Política de la República por constituir Ley Suprema dentro del Estado de Guatemala, empero, por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que sea más favorable al trabajador, independientemente del texto legal en que la misma se encuentre; en ese sentido, deberá aplicarse la disposición contenida en la Constitución; sin embargo, la cuestión no es tan sencilla como parece, por lo que toca explicar ahora, los argumentos de su aplicación.

Inicialmente conviene traer a colación que para los efectos de la presente investigación, el sustentante de la misma, acogió la corriente doctrinaria formulada por el tratadista Américo Plá Rodríguez, quien conceptualiza la existencia del Principio Protector en sustitución de lo que muchos denominan Principio Tutelar y la aplicación del In dubio pro operario como una regla de interpretación y no como un principio en sí. En ese sentido, el Principio Protector, entendido como el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo para establecer un amparo preferente al trabajador,



102 inciso g) -en su parte conducente- regula: "La jornada 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"... (el subrayado es del sustentante).

Por su parte del Código de Trabajo en el primer párrafo del Artículo 116 regula: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. (el subrayado es del sustentante).

Salta a la vista que entre ambas disposiciones legales existe cierta diferencia en cuanto al grado de favorecimiento otorgado al trabajador, lo que no necesariamente implica oposición ni incongruencia entre ellas; véase: conforme a un criterio clásico sobre jerarquía de normas jurídicas, de entre las dos disposiciones legales debería aplicarse la contenida en la Constitución Política de la República por constituir Ley Suprema dentro del Estado de Guatemala, empero, por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que sea más favorable al trabajador, independientemente del texto legal en que la misma se encuentre; en ese sentido, deberá aplicarse la disposición contenida en la Constitución; sin embargo, la cuestión no es tan sencilla como parece, por lo que toca explicar ahora, los argumentos de su aplicación.

Inicialmente conviene traer a colación que para los efectos de la presente investigación, el sustentante de la misma, acogió la corriente doctrinaria formulada por el tratadista Américo Plá Rodríguez, quien conceptualiza la existencia del Principio Protector en sustitución de lo que muchos denominan Principio Tutelar y la aplicación del In dubio pro operario como una regla de interpretación y no como un principio en sí. En ese sentido, el Principio Protector, entendido como el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo para establecer un amparo preferente al trabajador,



cuenta con tres reglas de interpretación para su aplicación: In dubio pro operario, La norma más favorable y La Condición más beneficiosa. ¿Cuál de ellas deberá aplicarse al presente caso? Véase la respuesta en los términos siguientes.

\* La regla In dubio pro operario, a pesar de contar con la suerte de estar regulada en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; deviene inaplicable en el presente caso, ya que la misma se refiere a situaciones en las cuales existe auténtica duda sobre el alcance de una norma jurídica, en cuyo caso se debe elegir entre los varios sentidos posibles, aquel que sea más favorable para el trabajador; y lo que acá se discute, es la aplicación de una norma entre varias posibles, de distinto origen pero igualmente pertinentes.

\* La regla de La condición más beneficiosa, tampoco puede aplicarse debido a que la misma hace referencia a los casos de sucesión normativa, garantizando el respeto a los niveles alcanzados con la norma derogada; es decir, que tiene aplicación únicamente en aquellos casos en que la nueva disposición legal no contempla los beneficios alcanzados por la norma derogada, en cuyo caso dichos beneficios deben seguir otorgándose al trabajador. De lo anterior puede inferirse que esta regla tiene poca aplicación práctica debido al carácter progresista de las normas del Derecho del Trabajo, las cuales presentan la tendencia de introducir mejoras.

\* La regla de La norma más favorable, determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por la que sea más favorable, independientemente del texto legal en que la misma se encuentre, lo cual invierte la jerarquía de las normas manejada mediante un criterio clásico; ello permite establecer que esta es la regla aplicable al presente caso, por las razones siguientes:

- Permite la comparación entre dos normas de distinto origen pero igualmente pertinentes.



- La comparación es resuelta objetivamente en función de los motivos que han inspirado las normas. En este punto, la norma constitucional persigue brindar al trabajador un tiempo mayor de descanso con la finalidad de que este pueda reponer las energías gastadas durante la semana e iniciar la siguiente con mejor disposición, lo que indirectamente favorece al empleador al contar con un trabajador más apto física y mentalmente.

### **Vacaciones.**

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, inciso 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”... (el subrayado es del sustentante).

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Artículo 130 “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles... (el subrayado es del sustentante).

A priori se evidencia que el grado de favorecimiento conferido al trabajador por la disposición legal contenida en el Código de Trabajo es mayor que la preceptuada en la Constitución, ello -cabe insistir- no significa en modo alguno que haya pugna entre las dos disposiciones legales, pues la solución nuevamente se encuentra en la aplicación de la norma más favorable al trabajador; lo que permite invertir el orden de la jerarquía normativa manejada con criterios clásicos, en ese orden de ideas, la norma aplicable será la contenida en el Código de Trabajo, de conformidad con los razonamientos siguientes:





\* Nuevamente invocando al Principio Protector, surge la cuestión previa: ¿cuál de sus tres reglas debe aplicarse? De nueva cuenta cabe responder que las reglas in dubio pro operario y de la condición más beneficiosa resultan inaplicables al presente caso, porque no se trata de escoger entre varios sentidos de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador; tampoco se refiere al problema de sucesión de normas en el que la nueva disposición legal no contempla los beneficios alcanzados por la norma que es derogada. Se trata ni mas ni menos de la posibilidad de aplicar una norma entre dos o más, provenientes de distinto origen, empero, igualmente procedentes; por lo que la regla de la norma más favorable, deviene aplicable.

\* Salvo el asunto sobre cual es la regla de interpretación que debe aplicarse, corresponde explicar los argumentos que permiten su utilización.

- La comparación se efectúa teniendo en cuenta el tenor de las de las dos normas, lo que impide considerar las consecuencias económicas lejanas que la regla pueda conllevar. Este es el argumento toral, mediante el cual se desvirtúa la posición de los empleadores en otorgar diez días hábiles de vacaciones a los trabajadores que se emplean en empresas agropecuarias, fundamentándose en la norma constitucional y arguyendo que un período mayor de vacaciones podría generar pérdidas económicas a dichas empresas.
- La comparación de las dos normas debe tomar en cuenta la situación de la colectividad obrera interesada, y no la de un trabajador en forma aislada. Este es otro argumento que permite inclinarse por la norma legal contenida en el Código de Trabajo, primero, porque la realidad productiva de Guatemala obliga a utilizar significativos sectores de la población -básicamente rural- en actividades agrícolas y ganaderas, en ese sentido un descanso anual de quince días hábiles favorece a la totalidad de los trabajadores que se dedican a



actividades agropecuarias; segundo, ese número de días otorgado en concepto de vacaciones es el mínimo que la medicina laboral recomienda sea conceda a los trabajadores para que puedan recuperarse del desgaste físico y mental que han acumulado después de un año de servicios continuos -especialmente en ese tipo de actividades- a la vez, que puedan dedicar ese tiempo a convivir un poco más con sus familias y a realizar actividades recreativas.

### **El salario.**

En cuanto a esta institución del Derecho del Trabajo, lo que genera cierto esfuerzo interpretativo no es la inembargabilidad del salario en sí, ya que este aspecto esta regulado de manera armónica en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo; más bien, se trata de la posibilidad legal de embargar o no, determinados implementos de trabajo que pertenecen al trabajador. Véase las normas legales al respecto.

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, inciso e) "Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo... (el subrayado es del sustentante).

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Artículo 98 "Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

\* Con argumentos decididamente encaminados a proteger a la clase trabajadora, podría decirse que debe aplicarse la norma contenida en la Constitución,



porque ella contiene la norma más favorable a los trabajadores; sin embargo, un criterio objetivo evidencia que no es posible invocar esa regla interpretativa, ya que en el presente caso, dicha regla tiene una limitante en su aplicación cual es la existencia de normas de orden público que persiguen o buscan mejorar la organización social de un Estado jurídicamente estructurado; Véase los argumentos siguientes:

- La prevalencia de las disposiciones más favorables para el trabajador se aplica salvo ley prohibitiva del Estado; la prevalencia de la ley prohibitiva del Estado resulta del hecho de que tal actitud se hace necesaria cuando el bien común exige sacrificios momentáneos de ventajas económicas o también de los trabajadores en general; las normas prohibitivas del Estado constituyen garantía de la colectividad, y no del trabajador, busca mejorar la organización social, y no la protección del trabajador. Esto es lo que efectivamente ocurre en el presente caso, por lo cual debe aplicarse la norma contenida en el Código de Trabajo y no en la Constitución.
- Otro argumento que posibilita la prevalencia de la norma legal contenida en el Código de Trabajo en relación con la estipulada en la Constitución, resulta del hecho de sacar a colación uno de los dos sistemas propios de interpretación del Derecho del Trabajo, el de la Conveniencia Social; regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo que a la letra dice: "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". Ese sistema de interpretación persigue evitar que la protección del trabajador este por encima de los intereses de la colectividad, o dicho de otra manera, que tal protección se lleve a cabo aún en evidente perjuicio de otros sectores de la sociedad, ya que esto resultaría inconcebible a todas luces. (el subrayado es del sustentante).



### **El trabajo de la mujer.**

En este aspecto, lo que motiva la comparación es básicamente lo referente a los descansos que legalmente se conceden a la mujer trabajadora durante los períodos pre y postnatal. Véase las disposiciones legales atinentes.

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, inciso k) "... 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..." (el subrayado es del sustentante).

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Artículo 152 "La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes"... (el subrayado es del sustentante).

\* Resulta evidente que la disposición legal contenida en el Código de Trabajo es más favorable para la madre trabajadora, que la contenida en la Constitución Política de la República, pues, le otorga un descanso mayor en concepto de período postnatal; de lo anterior se deduce que la regla de interpretación que opera en el presente caso es la denominada, de la norma más favorable, cuya aplicación excluye a los otras dos reglas que son In dubio pro operario y de La condición más beneficiosa.

\* Corresponde ahora, determinar cuales son los argumentos que permiten la aplicación objetiva de esta regla de interpretación, pues, la simple comparación literal o textual entre ambas normas resulta insuficiente.

- La cuestión de saber si la norma es o no más favorable a los trabajadores no depende de la apreciación subjetiva de los interesados. El dilema debe ser



resuelto objetivamente en función de los motivos que han inspirado las normas. En ese orden de ideas, puede determinarse que la finalidad perseguida por el legislador al otorgar un descanso mayor a la madre trabajadora en concepto de período postnatal, se ha fundado en motivos establecidos por la medicina laboral, la cual ha evidenciado la necesidad y conveniencia que representa el hecho que la madre pueda dedicarse un tiempo mayor a los cuidados materno-infantiles en esa etapa tan importante de la vida humana.

- Por otra lado, es importante evidenciar que este tipo de normas más favorables aparecen desarrolladas con frecuencia en el Código de Trabajo y no en la Constitución; por el hecho de que es más fácil -legislativamente hablando- introducir reformas progresistas en normas ordinarias y no en disposiciones constitucionales dadas las peculiaridades del proceso legislativo del Estado de Guatemala.

#### **Daños y perjuicios.**

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

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Artículo 78 "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efecto desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus



labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que 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 patrono ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses y las costas judiciales. (el subrayado es del sustentante).
- El cotejo entre las dos normas jurídicas, permite establecer que la disposición legal regulada en el Código de Trabajo otorga al trabajador despedido sin causa justa, una prestación mayor en concepto de daños y perjuicios que la contenida en la Constitución. Esa elección es llevada a cabo mediante la aplicación del Principio Protector, utilizando una de sus tres reglas de aplicación, cual es, de la norma más favorable, según los argumentos que se esgrimen a continuación:
  - La confrontación de las dos normas debe realizarse de manera concreta, estableciendo o determinando si la regla inferior es, en el caso particular, más o menos favorable a los trabajadores. De lo anterior, se concluye que la norma constitucional otorga un total de cinco salarios completos en concepto de daños y perjuicios -siempre que se cumplan las condiciones establecidas para ello- mientras que la norma contenida en el Código de Trabajo, concede hasta un máximo de doce meses de salario por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador; por tal razón esta última disposición, siendo jerárquicamente inferior, resulta más favorable para los trabajadores, por ende, constituye la norma



aplicable.

### **Indemnización post mortem.**

De los derechos sociales mínimos del trabajo analizados hasta ahora, la indemnización por muerte del trabajador, quizá represente la situación más difícil o compleja de interpretar, dada la forma en que dicho beneficio ha sido regulado, transcribiéndose a continuación las disposiciones legales respectivas.

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, inciso 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. (el subrayado es del sustentante).

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 éste régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia".

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Artículo 85 "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:



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

\* Se ha sostenido en el desarrollo de la presente investigación, que a diferencia del Derecho Común, en el Derecho del Trabajo; el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor. Ese criterio ha permitido decidir en cada caso, a cual de ellas corresponde reconocer prevalencia, y por ende, aplicación.

\* En el caso específico de la indemnización post mortem, al efectuar comparación entre las disposiciones legales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, nuevamente resulta aplicable la regla de la norma más favorable, sin embargo, tal aplicación dependerá en mucho de la situación concreta en la que se encuentren las personas a quienes la ley reconoce tal beneficio, es decir, que mediante la óptica de la norma más favorable; en algunos casos será aplicable la norma constitucional, en otros, lo será la disposición contenida en el Código de Trabajo, situación que no ocurre con los otros derechos sociales mínimos del trabajo estudiados con antelación; ello se debe a los singulares





términos en que las dos normas jurídicas han sido redactadas. Véase la especial forma de aplicación de la citada regla de interpretación.

- La comparación se debe efectuar teniendo en cuenta el tenor de las normas legales, en ese orden de ideas, la aplicación de la norma más favorable se realizará de la manera siguiente.
- Se aplicará la disposición contenida en la Constitución Política de la República, si la persona o personas que se consideran con derecho a tal beneficio reúnen las calidades siguientes: ser cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, del trabajador fallecido; ostentadas éstas calidades, la norma resulta más favorable que la contenida en el Código de Trabajo, pues, no determina límite en la cantidad de salarios que deben ser otorgados por ese concepto, únicamente establece la obligación del empleador a otorgar una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado; en ese sentido, si el trabajador fallecido laboró cinco, diez, quince, veinte o más años, ese será el número de salarios que le corresponderá al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, en concepto de indemnización post mortem.
- Por el contrario, resulta más favorable la norma contenida en el Código de Trabajo, si las personas que desean reclamar tal beneficio, no siendo el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados del trabajador fallecido, eran los padres -ambos o uno de ellos-, hermanos, sobrinos, etcétera, que dependían económicamente de aquel; la desventaja de ésta norma radica en el hecho de establecer un límite en el número de salarios que debe otorga el patrono, el cual es de quince salarios como máximo en el caso de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.



Finalmente cabe agregar, que la aplicación de la norma más favorable en el presente caso debe ser realizada comparando las disposiciones legales en su conjunto, el cotejo entre las dos normas debe ser global, es decir, tomando en cuenta el contenido total de cada una de las disposiciones aplicables, inclinándose por una de ellas; excluyendo la posibilidad de aplicar simultáneamente una parte de una norma y otra parte de la otra norma, prescindiendo del respectivo carácter unitario. Ello permite, aplicar la regla interpretativa de la norma más favorable con un criterio objetivo.

## **6.2. Trabajo de campo.**

La parte práctica de la presente investigación fue desarrollada a través de una boleta de encuesta, dirigida a estudiantes que cursan la asignatura de Derecho del Trabajo I, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; Abogados Asesores y Litigantes en el área del Derecho del Trabajo; y Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala.

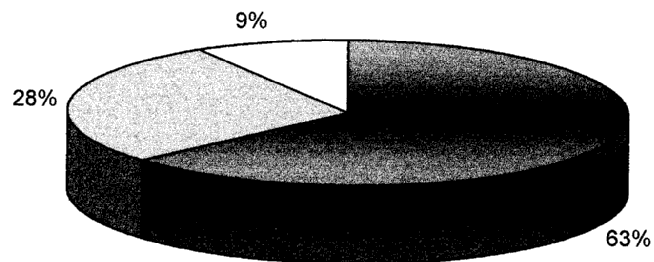
La finalidad perseguida, fue determinar el nivel de conocimiento de los encuestados, acerca de las reglas de interpretación para la aplicación de determinados derechos sociales mínimos del trabajo, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

La referida boleta de encuesta, fue estructurada con un total de diez ítems, cada uno de los cuales, con una serie de posibles respuestas elegibles a criterio y conocimiento de los encuestados; de los cuales solamente cinco ítems serán representados gráficamente, por considerarse los más importantes de la referida boleta (5, 6, 7, 8 y 10); cuyo modelo aparece en el anexo de la presente investigación.



### 6.3. Representación gráfica y análisis de los resultados de la encuesta.

SECTORES ENCUESTADOS



■ Estudiantes □ Abogados □ Jueces

#### MUESTRA

- 50 Estudiantes.      22 Abogados.      07 Jueces.

#### FUENTE

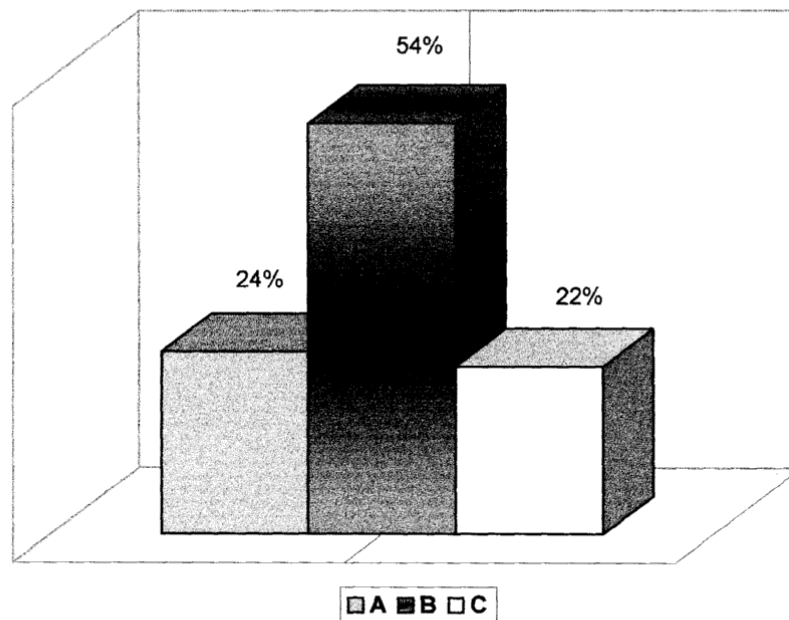
- Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Bufete Popular USAC. Oficinas Profesionales.
- Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, de la Ciudad de Guatemala.



**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 5**

**ES EL CRITERIO QUE DEBE UTILIZARSE PARA ELEGIR ENTRE VARIOS SENTIDOS POSIBLES DE UNA NORMA, AQUEL QUE SEA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR.**



- A. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**
- B. IN DUBIO PRO OPERARIO**
- C. LA NORMA MÁS FAVORABLE**

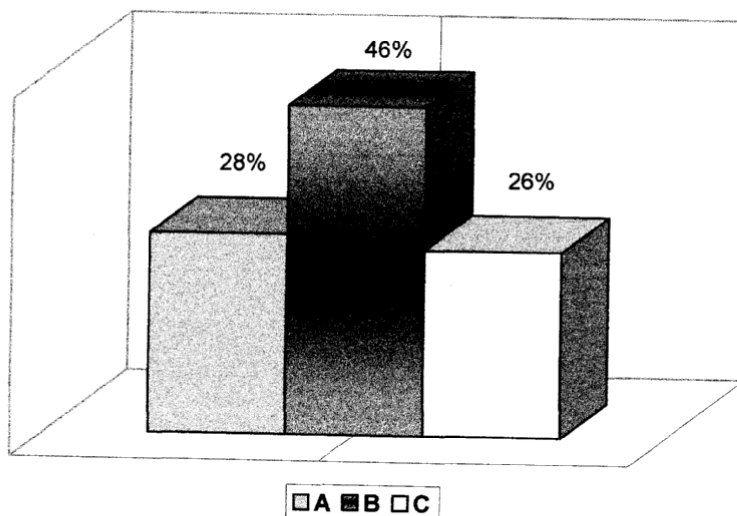
**MUESTRA:** 50 Estudiantes del Curso Derecho del Trabajo I

**FUENTE:** Facultad CC.JJ.SS. Universidad de San Carlos de Guatemala.

De la totalidad de estudiantes encuestados, escasamente el cincuenta y cuatro por ciento, identificó de manera correctamente la institución **In dubio pro operario**; lo cual es motivo de preocupación, si se tiene en cuenta que ésta regla interpretativa es la más difundida en los salones de estudio.



**BOLETA DE ENCUESTA**  
**ÍTEM NÚMERO 6**  
**DETERMINA QUE EN CASO DE QUE HAYA MÁS DE UNA NORMA**  
**APLICABLE, SE DEBE OPTAR POR AQUELLA QUE SEA MÁS FAVORABLE,**  
**AUNQUE NO SEA LA QUE HUBIESE CORRESPONDIDO SEGÚN LOS CRITERIOS CLÁSICOS SOBRE**  
**JERARQUÍA DE LA NORMAS.**



- A. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**
- B. IN DUBIO PRO OPERARIO**
- C. LA NORMA MÁS FAVORABLE**

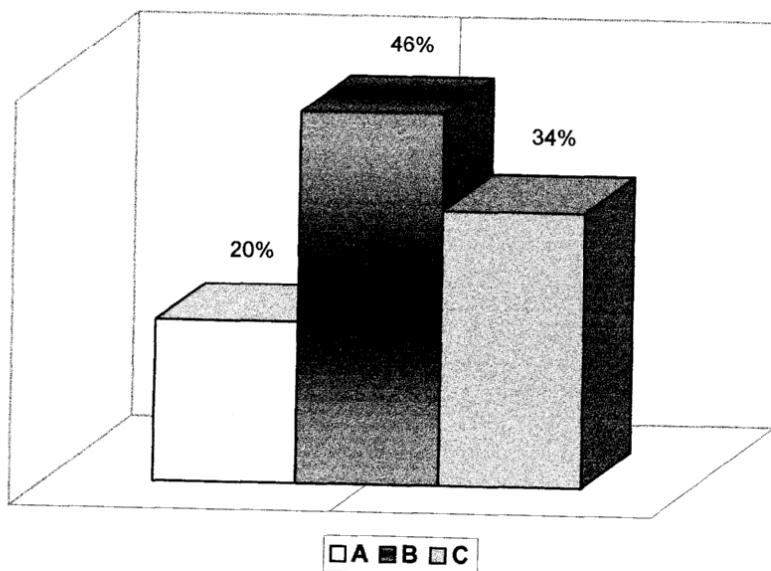
**MUESTRA:** 50 Estudiantes del Curso Derecho del Trabajo I

**FUENTE:** Facultad CC.JJ.SS. Universidad de San Carlos de Guatemala.

La regla interpretativa **de la norma más favorable**, únicamente fue identificada de manera correcta por el veintiséis por ciento de los estudiantes encuestados; confundiéndola en un alto porcentaje con las reglas In dubio pro operario y la condición más beneficiosa.



**BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 7  
CRITERIO POR EL CUAL LA APLICACIÓN DE UNA NUEVA NORMA LABORAL NUNCA DEBE  
SERVIR PARA DISMINUIR LAS CONDICIONES MÁS FAVORABLES EN QUE PUEDE HALLARSE EL  
TRABAJADOR**



- A. LA NORMA MÁS FAVORABLE
- B. IN DUBIO PRO OPERARIO
- C. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

**MUESTRA:** 50 Estudiantes del Curso Derecho del Trabajo I  
**FUENTE:** Facultad CC.JJ.SS. Universidad de San Carlos de Guatemala.

La regla interpretativa **de la condición más beneficiosa**, únicamente fue identificada de manera correcta por el treinta y cuatro por ciento de los estudiantes encuestados; confundiéndola básicamente con la regla In dubio pro operario.











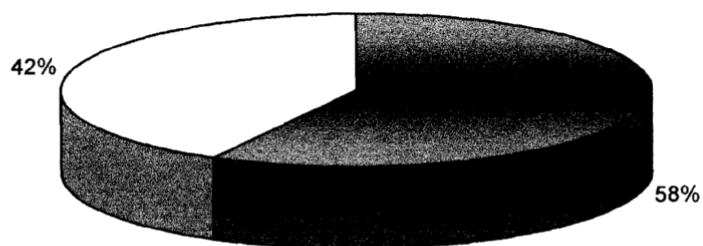




**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 8**

**¿CREE USTED, QUE EN MATERIA DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO, EXISTAN CIERTOS CASOS EN LOS CUALES LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO PREVALEZCAN SOBRE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES?**



■ SI □ NO

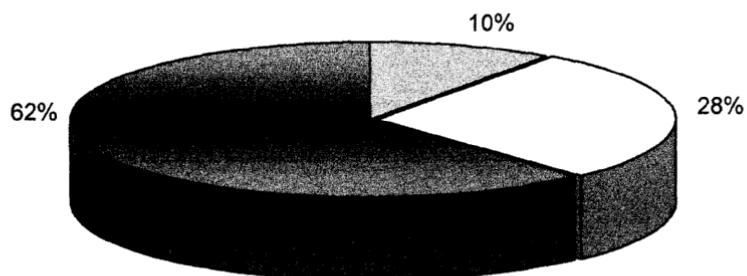
**MUESTRA:** 50 Estudiantes del Curso Derecho del Trabajo I

**FUENTE:** Facultad CC.JJ.SS. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Aunque el cincuenta y ocho por ciento de los estudiantes encuestados respondió correctamente de modo afirmativo, el porcentaje que lo hizo negativamente es significativo (42%); lo cual evidencia que gran parte del sector encuestado conceptualiza la solución del problema mediante la utilización de criterios clásicos sobre jerarquía de normas; es decir, la preeminencia de la norma constitucional; lo que resulta inaplicable en materia de Derecho del Trabajo, dada la peculiar naturaleza de ésta disciplina jurídica.



**BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 10  
EN MATERIA LABORAL, AL EXISTIR DISCREPANCIAS ENTRE UNA NORMA CONTENIDA EN EL  
CÓDIGO DE TRABAJO Y UNA REGULADA EN LA CONSTITUCIÓN, QUE NORMA DEBERÍA  
APLICARSE**



CÓDIGO DE TRABAJO  CONSTITUCIÓN  LA NORMA MÁS FAVORABLE

**MUESTRA:** 50 Estudiantes del Curso Derecho del Trabajo I.

**FUENTE:** Facultad CC.JJ.SS. Universidad de San Carlos de Guatemala.

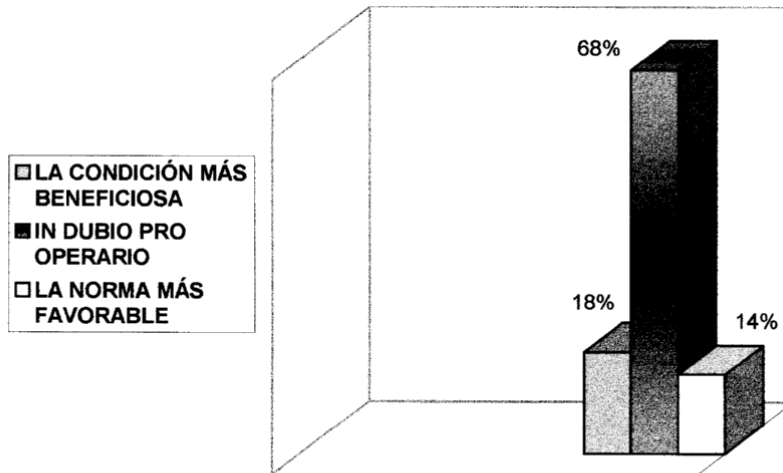
Aunque el sesenta y dos por ciento de los estudiantes encuestados se inclinó por la aplicación de la norma más favorable -lo cual es correcto- el porcentaje resulta considerablemente bajo; si se tiene en cuenta que gran parte del sector encuestado se decidió por alternativas equívocas, ello refleja que muchos estudiantes desconocen la importancia y aplicación que tiene el Principio Protector y su regla denominada **de la norma más favorable**.



**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 5**

**ES EL CRITERIO QUE DEBE UTILIZARSE PARA ELEGIR ENTRE VARIOS SENTIDOS POSIBLES DE UNA NORMA, AQUEL QUE SEA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR.**



**MUESTRA:** 22 Abogados Asesores y Litigantes del Derecho del Trabajo

**FUENTE:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Bufete Popular de la Universidad de San Carlos; Oficinas Profesionales.

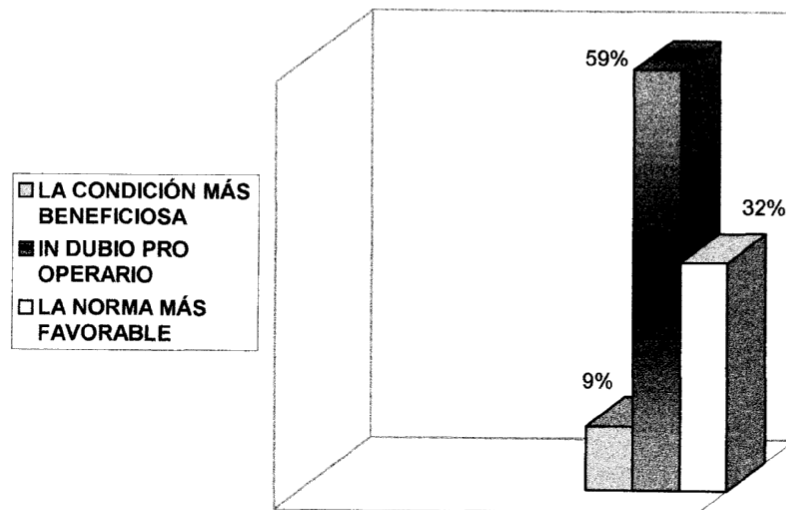
De la totalidad de Abogados encuestados, sólo el sesenta y ocho por ciento identificó de manera correctamente la institución **In dubio pro operario**; lo que significa que es relativamente bajo el porcentaje de profesionales dedicados al Derecho del Trabajo, que en el ejercicio de la profesión pueden invocar adecuadamente esa regla interpretativa.



**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 6**

**DETERMINA DE QUE EN CASO DE QUE HAYA MÁS DE UNA NORMA FAVORABLE, SE DEBE OPTAR POR AQUELLA QUE SEA MÁS FAVORABLE, AUNQUE NO SEA LA QUE HUBIERE CORRESPONDIDO SEGÚN LOS CRITERIOS CLÁSICOS SOBRE JERARQUÍA DE LAS NORMAS.**



**MUESTRA:** 22 Abogados Asesores y Litigantes del Derecho del Trabajo.

**FUENTE:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Bufete Popular de la Universidad de San Carlos; Oficinas Profesionales.

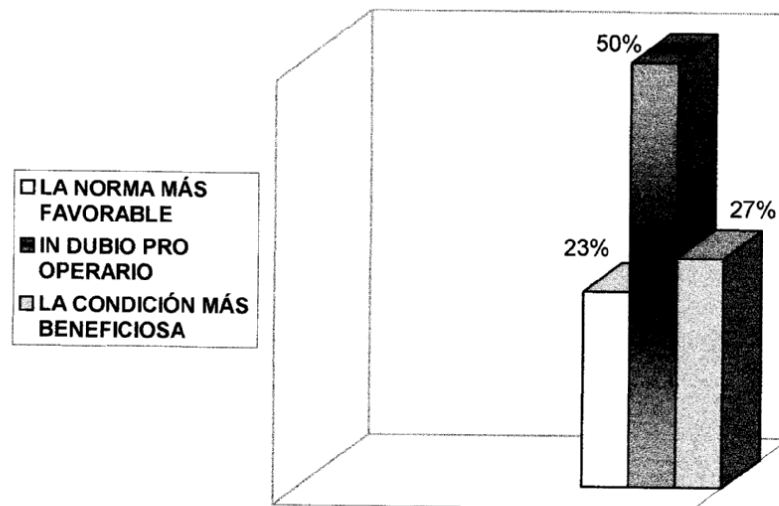
La regla interpretativa **de la norma más favorable**, únicamente fue identificada de manera correcta por el treinta y dos por ciento de los Abogados encuestados; confundiéndola en un alto porcentaje con la regla In dubio pro operario.



**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 7**

**CRITERIO POR EL CUAL LA APLICACIÓN DE UNA NUEVA NORMA LABORAL NUNCA DEBE SERVIR PARA DISMINUIR LAS CONDICIONES MÁS FAVORABLES EN QUE PUEDE HALLARSE EL TRABAJADOR.**



**MUESTRA:** 22 Abogados Asesores y Litigantes del Derecho del Trabajo.

**FUENTE:** Ministerio De Trabajo y Previsión Social; Bufete Popular de la Universidad de San Carlos; Oficinas Profesionales.

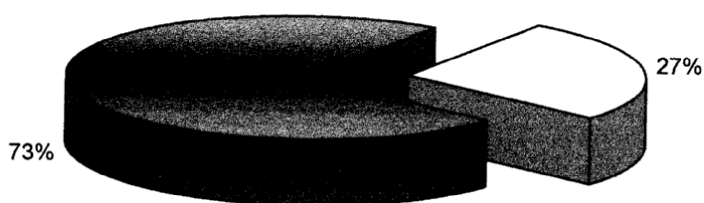
La regla interpretativa **de la condición más beneficiosa**, únicamente fue identificada de manera correcta por el veintisiete por ciento de los Abogados encuestados; confundiéndola básicamente con la regla In dubio pro operario; lo que puede representar problemas interpretativos en el ejercicio profesional.





BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 8

¿CREE USTED, QUE EN MATERIA DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO, EXISTAN  
CIERTOS CASOS EN LOS CUALES LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO PREVALEZCAN  
SOBRE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES?



■ SI □ NO

**MUESTRA:** 22 Abogados Asesores y Litigantes del Derecho del Trabajo.

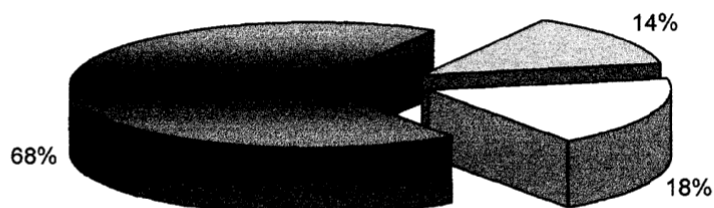
**FUENTE:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Bufete Popular de la  
Universidad de San Carlos; Oficinas Profesionales.

El setenta y tres por ciento de los Abogados encuestados respondió correctamente de modo afirmativo, lo cual evidencia que gran parte del sector encuestado conceptualiza la solución del problema mediante la utilización de criterios interpretativos propios del Derecho del Trabajo; lo que es correcto, dada la peculiar naturaleza de ésta disciplina jurídica.





**BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 10  
EN MATERIA LABORAL, AL EXISTIR DISCREPANCIAS ENTRE UNA NORMA CONTENIDA EN EL  
CÓDIGO DE TRABAJO Y UNA REGULADA EN LA CONSTITUCIÓN, QUE NORMA DEBERÍA  
APLICARSE**



CÓDIGO DE TRABAJO  CONSTITUCIÓN  LA NORMA MÁS FAVORABLE

**MUESTRA:** 22 Abogados Asesores y Litigantes del Derecho del Trabajo.

**FUENTE:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Bufete Popular de la Universidad de San Carlos; Oficinas Profesionales.

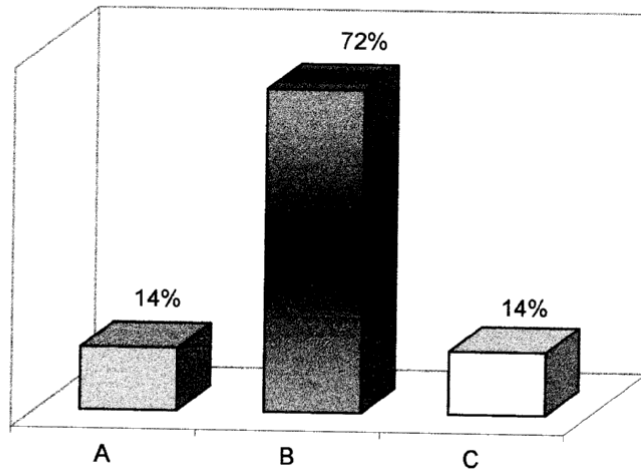
Aunque el sesenta y ocho por ciento de los Abogados encuestados se inclinó por la aplicación de la norma más favorable -lo cual es correcto- el porcentaje resulta considerablemente bajo; si se tiene en cuenta que gran parte del sector encuestado se decidió por alternativas equívocas, ello refleja que muchos Abogados desconocen la importancia y aplicación que tiene el Principio Protector y su regla denominada **de la norma más favorable**.



**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 5**

**ES EL CRITERIO QUE DEBE UTILIZARSE PARA ELEGIR ENTRE VARIOS SENTIDOS POSIBLES DE UNA NORMA, AQUEL QUE SEA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR.**



- A. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA
- B. IN DUBIO PRO OPERARIO
- C. LA NORMA MÁS FAVORABLE

**MUESTRA: 07 Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.**

**FUENTE: Torre de Tribunales, ciudad de Guatemala.**

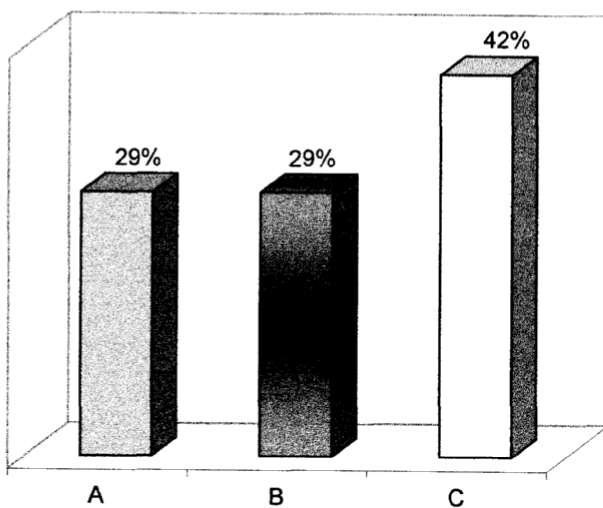
De la totalidad de Jueces encuestados, el setenta y dos por ciento identificó de manera correcta la institución **In dubio pro operario**; lo que significa que es relativamente alto el porcentaje de Jueces de la judicatura especial del Derecho del Trabajo, que en la delicada labor de administrar justicia, aplican adecuadamente esa regla interpretativa.



**BOLETA DE ENCUESTA**

**ÍTEM NÚMERO 6**

**DETERMINA DE QUE EN CASO DE QUE HAYA MÁS DE UNA NORMA FAVORABLE, SE DEBE OPTAR POR AQUELLA QUE SEA MÁS FAVORABLE, AUNQUE NO SEA LA QUE HUBIERE CORRESPONDIDO SEGÚN LOS CRITERIOS CLÁSICOS SOBRE JERARQUÍA DE LAS NORMAS.**



- A. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**
- B. IN DUBIO PRO OPERARIO**
- C. LA NORMA MÁS FAVORABLE**

**MUESTRA:** 07 Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

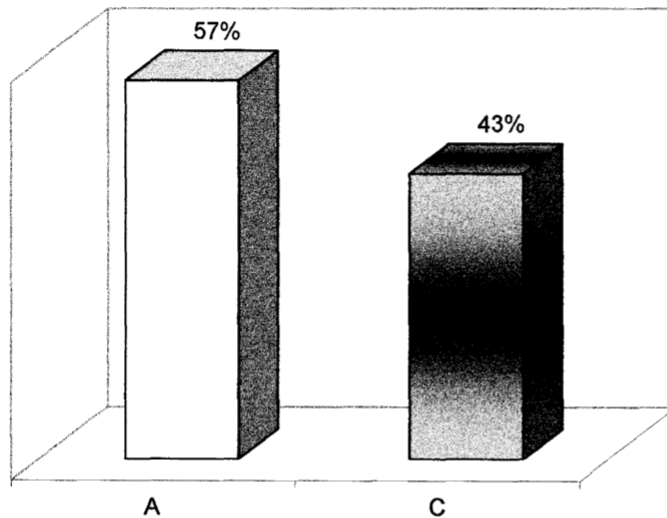
**FUENTE:** Torre de Tribunales, ciudad de Guatemala.

La regla de la norma más favorable, fue identificada correctamente sólo por el cuarenta y dos por ciento de los Jueces encuestados; cifra que resulta preocupante, si se tiene en cuenta que el sector encuestado realiza la interpretación judicial, que deviene la más importante en la tarea de administrar justicia.



**BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 7**

CRITERIO POR EL CUAL LA APLICACIÓN DE UNA NUEVA NORMA LABORAL NUNCA DEBE SERVIR PARA DISMINUIR LAS CONDICIONES MÁS FAVORABLES EN QUE PUEDE HALLARSE EL TRABAJADOR



**A. LA NORMA MÁS FAVORABLE**  
**C. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

**MUESTRA:** 07 Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

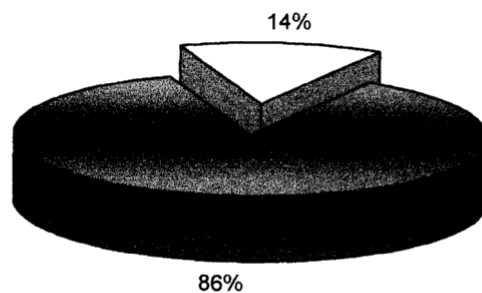
**FUENTE:** Torre de Tribunales, ciudad de Guatemala.

La regla interpretativa de la **condición más beneficiosa**, únicamente fue identificada de manera correcta por el cuarenta y tres por ciento de los Jueces encuestados; confundiéndola básicamente con la regla de la norma más favorable; lo que resulta sumamente delicado, por la importante labor que desarrollan los Jueces de Trabajo y Previsión Social.



**BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 8**

**¿CREE USTED, QUE EN MATERIA DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO, EXISTAN  
CIERTOS CASOS EN LOS CUALES LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO PREVALEZCAN  
SOBRE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES?**



SI  NO

**MUESTRA: 07 Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.**

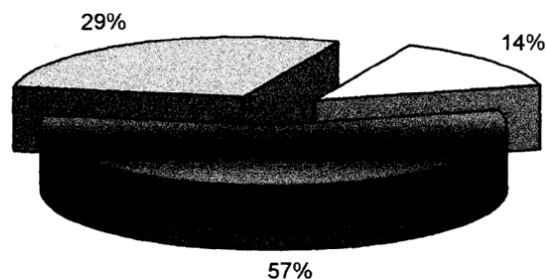
**FUENTE: Torre de Tribunales, ciudad de Guatemala.**

El ochenta y seis por ciento de los Jueces encuestados respondió correctamente de modo afirmativo, lo cual evidencia que gran parte del sector encuestado conceptualiza la solución del problema mediante la utilización de criterios interpretativos propios del Derecho del Trabajo; lo que es correcto, dada la peculiar naturaleza de ésta disciplina jurídica; y gratificante por la importancia que representa el sector encuestado.



**BOLETA DE ENCUESTA  
ÍTEM NÚMERO 10**

**EN MATERIA LABORAL, AL EXISTIR DISCREPANCIAS ENTRE UNA NORMA CONTENIDA EN EL  
CÓDIGO DE TRABAJO Y UNA REGULADA EN LA CONSTITUCIÓN, QUE NORMA DEBERÍA  
APLICARSE**



CÓDIGO DE TRABAJO  CONSTITUCIÓN  LA NORMA MÁS FAVORABLE

**MUESTRA: 07 Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.**

**FUENTE: Torre de Tribunales, ciudad de Guatemala.**

Únicamente el cincuenta y siete por ciento de los Jueces encuestados se inclinó por la aplicación de la norma más favorable -lo cual es correcto-, sin embargo, el porcentaje resulta considerablemente bajo; si se tiene en cuenta que gran parte del sector encuestado se decidió por alternativas equívocas, ello refleja que algunos Jueces desconocen la importancia y aplicación que tiene el Principio Protector y su regla denominada **de la norma más favorable**.





## CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica con autonomía plenamente reconocida, cuenta con sistemas propios de interpretación; siendo ellos: La finalidad de la norma y La conveniencia social.

En materia de Derecho del Trabajo, la jerarquía de las normas no encuentra su vértice en la norma constitucional, el vértice se encuentra en la norma que sea más favorable para el trabajador, independientemente del texto legal en que la misma se encuentre, lo cual, hace inaplicable en esta rama del derecho, los criterios clásicos sobre jerarquía de normas.

El Principio Protector, se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un principio de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador. Su aplicación se lleva a cabo mediante tres reglas interpretativas que son: in dubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

El In dubio pro operario, únicamente podrá ser invocado cuando existan casos de verdadera duda sobre el sentido aplicable dentro de varios posibles de una misma norma jurídica; sin embargo, no debe concebirse con un principio, más bien, debe entenderse como una regla interpretativa que forma parte de un principio con alcance más amplio, llamado Protector.

No existe pugna, incongruencia ni contradicción entre las disposiciones legales relativas a derechos sociales mínimos del trabajo, contenidas en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República, ya que siempre se aplicará la Norma que sea más favorable al trabajador, siendo ésta, una regla interpretativa que forma parte del Principio Protector.



El Derecho del Trabajo, dada su peculiar naturaleza, establece niveles mínimos de protección, los cuales pueden ser superados mediante los procedimientos legalmente establecidos, empero, jamás disminuidos, es decir, que los derechos adquiridos por trabajador deben ser respetados, no obstante, la creación de nuevas disposiciones legales, ello es posible, mediante la aplicación de la regla interpretativa denominada la Condición más beneficiosa.



**ANEXO**



**ANEXO I**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
BOLETA DE ENCUESTA  
TESIS DE GRADO.**

A CONTINUACIÓN SE FORMULA UNA SERIE DE ÍTEMS RELACIONADOS CON REGLAS DE INTERPRETACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO. INDIQUE CON UNA X EN EL ESPACIO RESPECTIVO LA RESPUESTA QUE CONSIDERE ADECUADA.

1. ¿CREE USTED, QUE EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA JURÍDICA, CUENTA CON SISTEMAS PROPIOS DE INTERPRETACIÓN?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ DESCONOCE \_\_\_\_\_

2. ¿CUÁLES CREE USTED, QUE CONSTITUYEN SISTEMAS DE INTERPRETACIÓN PROPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- GRAMATICAL \_\_\_\_\_
- LÓGICO \_\_\_\_\_
- HISTÓRICO \_\_\_\_\_
- FINALIDAD DE LA NORMA \_\_\_\_\_
- DE LA CONVENIENCIA SOCIAL \_\_\_\_\_
- NINGUNO DE LOS ANTERIORES \_\_\_\_\_

3. DOCTRINARIAMENTE SE CONSIDERAN COMO PRINCIPIOS PROPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- IGUALDAD \_\_\_\_\_
- TUTELAR \_\_\_\_\_
- PROTECTOR \_\_\_\_\_
- AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD \_\_\_\_\_
- NINGUNO DE LOS ANTERIORES \_\_\_\_\_

4. ¿CREE USTED, QUE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO TIENEN UNA FUNCIÓN INTERPRETATIVA?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ DESCONOCE \_\_\_\_\_

5. ES EL CRITERIO QUE DEBE UTILIZARSE PARA ELEGIR ENTRE VARIOS SENTIDOS POSIBLES DE UNA NORMA, AQUEL QUE SEA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR.

- LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA \_\_\_\_\_
- IN DUBIO PRO OPERARIO \_\_\_\_\_



- LA NORMA MÁS FAVORABLE -----
  - NINGUNO DE LOS ANTERIORES -----
6. DETERMINA QUE EN CASO DE QUE HAYA MÁS DE UNA NORMA APLICABLE, SE DEBE OPTAR POR AQUELLA QUE SEA MÁS FAVORABLE, AUNQUE NO SEA LA QUE HUBIESE CORRESPONDIDO SEGÚN LOS CRITERIOS CLÁSICOS SOBRE JERARQUÍA DE LAS NORMAS.
- LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA -----
  - IN DUBIO PRO OPERARIO -----
  - LA NORMA MÁS FAVORABLE -----
  - NINGUNO DE LOS ANTERIORES -----
7. CRITERIO POR EL CUAL LA APLICACIÓN DE UNA NUEVA NORMA LABORAL NUNCA DEBE SERVIR PARA DISMINUIR LAS CONDICIONES MÁS FAVORABLES EN QUE PUEDE HALLARSE EL TRABAJADOR.
- LA NORMA MÁS FAVORABLE -----
  - IN DUBIO POR OPERARIO -----
  - LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA -----
  - NINGUNO DE LOS ANTERIORES -----
8. ¿CREE USTED, QUE EN MATERIA DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DEL TRABAJO, EXISTAN CIERTOS CASOS EN LOS CUALES LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO PREVALEZCAN SOBRE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES?
- SÍ -----                      NO -----                      DESCONOCE -----
9. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN EL ARTÍCULO 106 ÚLTIMO PARÁGRAFO ESTABLECE: EN CASO DE DUDA SOBRE LA INTERPRETACIÓN O ALCANCE DE LAS DISPOSICIONES LEGALES, REGLAMENTARIAS O CONTRACTUALES EN MATERIA LABORAL, SE INTERPRETARÁN EN EL SENTIDO MÁS FAVORABLE PARA LOS TRABAJADORES. ESTA DISPOSICIÓN DOCTRINARIAMENTE SE CONOCE COMO.
- LA NORMA MÁS FAVORABLE -----
  - LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA -----
  - IN DUBIO PRO OPERARIO -----
  - NINGUNO DE LOS ANTERIORES -----
10. EN MATERIA LABORAL, AL EXISTIR DISCREPANCIAS ENTRE UNA NORMA CONTENIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y UNA REGULADA EN LA CONSTITUCIÓN, QUE NORMA DEBERÍA APLICARSE.
- LA CONTENIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO -----
  - LA REGULADA EN LA CONSTITUCIÓN -----
  - LA QUE SEA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR -----
  - NINGUNA DE LAS ANTERIORES -----



## BIBLIOGRAFÍA

### Libros de texto:

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, parte general, 1t.; Buenos Aires, Ed. Ediciones El Gráfico Impresos, 1949. 772 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, contrato de trabajo, 2t.; Buenos Aires, Ed. Ediciones El Gráfico Impresos, 1949. 927 págs.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, Porrúa, S.A., 1977. 639 págs.
- DESPONTÍN, Luis Alberto. **La técnica en el derecho del trabajo**. Buenos Aires, Ed. Claridad, 1941. 286 págs.
- DEVEALI, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Ed. TEA., 1948. 388 págs.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. (separata de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de Guatemala. Época X Julio-Septiembre 1979-No. 3) Guatemala. (s.e.), 1979. 57 págs.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Ed. Depalma, 1998. 425 págs.

### Diccionarios:

- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Ed. Heliasta, S.R.L, 1987. 797 págs.

### Legislación:

- Constitución Política e a República**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Ley Del Organismo Judicial**. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.
- Código De Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1962.
- Convenio No. 1 Sobre las Horas de Trabajo Industrial**. Organización Internacional del Trabajo, 1919. (Ratificado por el Congreso de la República, el 3 de mayo de 1988).



**Convenio No. 30 Horas de Trabajo en el Comercio y la Industria.** Organización Internacional del Trabajo, 1930. (Ratificado por el Congreso de la República, el 22 de junio de 1962).

**Convenio No. 14 Descanso Semanal en las Empresas Industriales.** Organización Internacional del Trabajo, 1921. (Ratificado por el Congreso de la República, el 11 de 1988).

**Convenio No. 106 Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas.** Organización Internacional del Trabajo, 1957. (Ratificado por el Congreso de la República, el 10 de noviembre de 1959).

**Convenio No. 101 Vacaciones Pagadas en la Agricultura.** Organización Internacional Del Trabajo, 1952. (Ratificado por el Congreso de la República, el 22 de junio de 1961).

**Convenio No. 26 Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos.** Organización Internacional del Trabajo, 1928. (Ratificado por el Congreso de la República, el 20 de abril de 1961).

**Convenio No. 94 Cláusulas de Trabajo en los Contratos Celebrados por las Autoridades Públicas.** Organización Internacional de Trabajo, 1949. (Ratificado por el Congreso de la República, el 28 de enero de 1952).

**Convenio No. 95 Protección del Salario.** Organización Internacional del Trabajo, 1949. (Ratificado por el Congreso de la República, el 28 de enero de 1952).

**Convenio No. 99 Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura Agricultura.** Organización Internacional del Trabajo, 1951. (Ratificado por el Congreso de la República, el 22 de junio de 1961).

**Convenio No. 45 Trabajo Subterráneo (Mujeres).** Organización Internacional del Trabajo, 1935. (Ratificado por el Congreso de la República, el 7 de marzo de 1960).

**Convenio No. 89 Trabajo Nocturno de las Mujeres.** Organización Internacional del Trabajo, 1948. (Ratificado por el Congreso de la República, el 22 de enero de 1952)

**Convenio No. 103 Protección de la Maternidad.** Organización Internacional del Trabajo, 1952. (Ratificado por el Congreso de la República, el 7 de febrero de 1989).