

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

**LA DEFENSA CONTRA LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE  
IRRENUNCIABILIDAD DE LAS PRESTACIONES LABORALES**

TESIS

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

Por

**BRENDA YESENIA SANTOS FLORES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2008

# Í N D I C E

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

## CAPÍTULO I

### 1. La relación laboral

1.1 Definición.....	1
1.2 Sujetos de la relación laboral .....	3
1.3 Contrato de Trabajo.....	10
1.3.1 Definición.....	10
1.3.2 Características.....	12
1.3.3 Elementos.....	15
1.3.3.1 Clasificación de los contratos de trabajo .....	20
1.3.3.2 En cuanto al plazo.....	20
1.3.3.3 En cuanto a la forma.....	21
1.3.3.4 En cuanto a la cantidad de relaciones inmersas.....	21
1.4 Terminación de la relación laboral.....	22
1.4.1 Por voluntad de una de las partes .....	22
1.4.2 Por mutuo consentimiento .....	22
1.4.3 Por causa imputable a la otra parte .....	23
1.4.4 Por disposición de la ley.....	23
1.5 Efectos de la terminación de la relación laboral .....	24
1.5.1 Derechos y obligaciones del patrono .....	24
1.5.2 Obligaciones y derechos de los trabajadores .....	26

## CAPÍTULO II

### 2. Prestaciones laborales

	Pág.
2.1 Antecedentes.....	27
2.1.1 Definición.....	32
2.1.2 Elementos.....	33
2.1.2.1 Temporal.....	33
2.1.2.2 Personal .....	34
2.2 Características.....	34
2.2.1 Tutelaridad.....	34
2.2.2 Irrenunciabilidad .....	34
2.2.3 Inacumulabilidad .....	35
2.2.4 Incompensabilidad .....	35
2.2.5 Unicidad .....	35
2.2.6 Proporcionalidad .....	35
2.2.7 Exigibilidad.....	36
2.3 Integración .....	36
2.3.1 Vacaciones.....	36
2.3.2 Bonificación incentivo.....	38
2.3.3 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público .....	40
2.3.4 Aguinaldo.....	41
2.3.5 Ventajas económicas.....	43

## CAPÍTULO III

### 3. Principios jurídicos doctrinarios que sustentan los derechos laborales en general

3.1 En materia de derechos humanos.....	47
---	----

	<b>Pág.</b>
3.2 Principios doctrinarios.....	48
3.3 En la legislación guatemalteca.....	49
3.4 La tutelaridad.....	54
3.4.1 En sentido amplio.....	54
3.4.2 En sentido estricto.....	55
3.4.3 Definición.....	55

## **CAPÍTULO IV**

### **4. Reclamación de las prestaciones laborales**

4.1 Concepto de reclamación.....	57
4.1.1 Por qué se reclama.....	57
4.1.2 Qué se reclama.....	58
4.1.3 La posición del trabajador.....	59
4.2 Formas de la reclamación laboral.....	60
4.2.1 Ante el patrono.....	60
4.2.2 Ante la Inspección General del Trabajo.....	60
4.2.3 Ante el órgano jurisdiccional.....	61
4.2.4 Naturaleza jurídica.....	62
4.3 La conciliación.....	63

## **CAPÍTULO V**

### **5. La vulneración al principio de irrenunciabilidad del derecho a las prestaciones laborales**

	<b>Pág.</b>
5.1 Concepto de vulneración .....	67
5.1.1 Principios sustantivos .....	68
5.1.2 Principios procesales.....	69
5.2 Formas de vulneración.....	70
5.2.1 Administrativa.....	72
5.2.2 Procesal.....	73
5.3 La actuación del juez como contralor de la tutelaridad contenida en la norma .....	75
5.4 Vulneración al principio de irrenunciabilidad.....	79
5.4.1 Menoscabo patrimonial.....	80
5.4.2 Vulneración a la dignidad integral del trabajador .....	80
5.4.3 Debilitamiento de la función jurisdiccional .....	81
5.4.4 Debilitamiento de la ética de la función del defensor.....	82
5.5 Efectos sociales de la vulneración a los principios.....	83
5.5.1 Falta de confiabilidad a la función jurisdiccional .....	83
5.5.2 Debilitamiento de los institutos laborales .....	84
5.5.3 Amenaza a las economías familiares .....	85

## **CAPÍTULO VI**

### **6. La regulación: un medio de defensa a la vulneración del principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**

	<b>Pág.</b>
6.1 Causas y efectos de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales en la etapa de conciliación .....	87

6.1.1 La discrecionalidad del juez en la aprobación de los convenios celebrados en juicio .....	87
6.1.2 Convenios lesivos.....	88
6.1.3 La interpretación de la norma .....	89
6.1.4 De nuevo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales .....	90
6.1.5 Inobservancia al principio de intermediación del juez en la propuesta y aceptación del convenio .....	91
6.1.6 Deficiente asesoría.....	91
6.1.7 Ignorancia del trabajador del principio tutelar de la irrenunciabilidad .....	91
6.2 Medios de protección a la vulneración .....	92
6.2.1 Los principios generales del derecho .....	92
6.2.1.1 Equidad.....	93
6.2.1.2 Justicia.....	94
6.2.1.3 Igualdad .....	95
6.2.1.4 Seguridad.....	96
6.2.1.5 Legalidad .....	96
6.2.1.6 Bien común .....	96
6.3 Facultades atribuidas a la Corte Suprema de Justicia .....	97
6.3.1 Formas de fijar procedimientos .....	97
6.3.2 La finalidad de la norma .....	98
6.3.3 Teleología, teoría de las causas finales .....	98
6.4 Propuesta de acuerdo o reglamento .....	99
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

## INTRODUCCIÓN

En Guatemala contamos con una legislación especial que regula lo relativo a las relaciones de trabajo, cuyo objetivo principal es ser **tutelar** de los derechos mínimos de los trabajadores ante los patronos o empleadores. No obstante, generalmente esos derechos mínimos que adquieren el carácter de irrenunciables y que consisten en el pago de las prestaciones (vacaciones, aguinaldo y bono 14, entre otras, proporcionalmente conforme corresponda), al concluir la relación laboral, generalmente son vulnerados cuando se aprueba el convenio al que llegan las partes durante la fase administrativa ante la Inspección General de Trabajo o de conciliación que el juez promueve dentro de la primera audiencia en el Juicio Ordinario Laboral, comúnmente atendiendo a la necesidad económica apremiante del trabajador y/o a la conducta impositiva e intimidante del patrono, quien establece la suma en esos conceptos que “puede” pagar.

En virtud de lo anterior la hipótesis del presente trabajo de tesis, consiste en que: actualmente no existe mecanismo alguno que garantice que juzgadores y abogados asesores de los trabajadores, aseguren el pago de la cantidad íntegra que en concepto de prestaciones éstos reclaman, lo que evitaría la vulneración de las garantías mínimas que establece la legislación laboral vigente.

Derivado de lo anterior, se busca la verificación de esa tutelaridad a efecto de fortalecer un Estado de derecho, a través de la aprobación de convenios en éste sentido, con los cuales no sólo se agilice la aplicación de la normativa, sino en los que se encuentre contenido el irrestricto respeto a los principios que dan vida a la legislación laboral. Por lo tanto los objetivos serán puntualizados así:

General: analizar los principios que dieron vida a la legislación laboral, relevando por su importancia para éste efecto, el principio de irrenunciabilidad en estricto apego al de tutelaridad.

Específicos **a)**. Establecer que en efecto bajo los principios de celeridad y economía procesal, se vulnera la irrenunciabilidad de las prestaciones laborales al aprobar el convenio en el cual se disminuye la suma total en este concepto. **b)**. Proponer la fórmula adecuada para garantizar que el juez antes de aprobar dicho convenio durante la etapa de conciliación en un Juicio Ordinario Laboral, verifique el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad, pudiendo las partes negociar en cuanto a la forma del pago de las prestaciones adeudadas por el patrono y **nunca** en cuanto al monto que éstas signifiquen.

En base a los objetivos mencionados, se formulan los siguientes supuestos:

1. La sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo concerniente al “trabajo” y en los Artículos del 101 al 106 guarda los preceptos fundamentales que tutelarán las relaciones de trabajo y que posteriormente son desarrollados en el Código de Trabajo.

2. En el Código de Trabajo, Artículo 76 contempla las situaciones por las que existe la terminación del contrato de trabajo, siendo estas fundamentadas en los Artículos 77 y 79 que contienen las causas que facultan a cada una de las partes de la relación laboral, para dar por terminada la misma.
3. El Artículo 82 del mismo cuerpo legal, preceptúa la obligatoriedad del patrono de pagar la indemnización que corresponda por dicha terminación del contrato, misma que incluirá en forma proporcional vacaciones, aguinaldo y bonificación anual (bono 14).

Sustentado en lo anteriormente anotado, el presente trabajo se integra por capítulos que fueron desarrollados en el siguiente orden: capítulo I, titulado “La relación laboral”, en el que se configura ésta, como el inicio o la fuente de la cual se deriva el derecho a la percepción de las prestaciones de ley al terminar la relación laboral; el capítulo II, se titula “Prestaciones laborales”, en él se presenta al lector una breve reseña en cuanto a los antecedentes que en nuestro país dieron origen a las prestaciones como tal, de la misma manera se trata cada una de ellas en forma independiente desde el marco legal que le dio vida; el capítulo III, titulado “Principios jurídicos doctrinarios que sustentan los derechos laborales en general”, esboza cada uno de los principios en los que descansa nuestra legislación laboral, dando especial importancia a los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad, siendo éste último la razón del presente trabajo; el capítulo IV, bajo el título “Reclamación de las prestaciones laborales” desarrolla la razón de la reclamación desde la perspectiva del trabajador como parte de sus derechos adquiridos y sintetiza las formas, momentos o contextos en los que se realiza; el capítulo V, cuyo título es “La vulneración al principio de irrenunciabilidad del derecho a las prestaciones laborales”, expone lo relativo a la posible vulneración a los principios sustantivos y procesales de la rama laboral, las formas en que ésta puede darse y la actuación del juez como contralor del principio de tutelaridad contenido ya en la norma; por último el capítulo VI, nombrado “La regulación: medio de defensa a la vulneración del principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales”, pretende puntualizar las causas y efectos de la vulneración al principio, así como hacer un análisis de cada uno de los principios generales del derecho, que constituyen a priori, los medios de protección a la vulneración, concluyendo con la propuesta concreta a todo lo anterior, contenida en un proyecto de acuerdo emitido por la Corte Suprema de Justicia, que establezca los límites dentro de los que deba desarrollarse la etapa de la conciliación.

Para la elaboración del presente trabajo, se utilizaron los métodos inductivo, analítico y sintético, que permitieron formular la propuesta citada, aplicando como técnicas: el análisis, la selección y recopilación de datos bibliográficos y documentales, así como la legislación nacional vigente sobre el tema.

Es pues mediante la incorporación de la figura del reglamento emitido por la Corte Suprema de Justicia, con criterio técnico jurídico y administrativo eficientemente diseñado en cuanto a los parámetros dentro de los que debe

desarrollarse la etapa de conciliación dentro del juicio ordinario laboral, como se pretende dotar de juridicidad a las funciones del juzgador en ésta etapa, garantizando la certeza y seguridad jurídica esencialmente para el trabajador; consecuentemente ante la ausencia del marco ideal para la aprobación de un convenio y ante la continuidad de la aprobación de los mismos sin análisis previo al respeto de los principios de irrenunciabilidad sostenido especialmente en el de tutelaridad, la hipótesis planteada queda comprobada, al concluirse la necesidad inmediata de reglamentación que enmarque el desarrollo de la conciliación cuyo producto será el convenio respectivo, por lo que en consecuencia, los objetivos de la investigación fueron alcanzados.

# CAPÍTULO I

## 1. La relación laboral

Como punto de partida trataré de unificar su definición apoyada en la doctrina, proporcionándole a la relación laboral, la importancia debida ya que de ésta o a través de su manifestación, surge un cúmulo de derechos y obligaciones legalmente exigibles entre los sujetos que la conforman.

### 1.1 Definición:

La aportación posterior, perteneciente al autor Mario de la Cueva, materializa y amplía eficazmente la pequeña definición que la legislación guatemalteca hace al respecto, por lo tanto afianza mi criterio en cuanto a la relación de trabajo en el campo práctico de las relaciones patrono-trabajadores.

“Relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias ... Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios. La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la

evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias. Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estado que la rige. Ésta su manera de ser es lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.”<sup>1</sup>

Considero importante, incluir también la definición que nos ofrece Guillermo Cabanellas quién sitúa a la relación laboral como: “Caracterización de la actividad laboral, en lugar de *contrato de trabajo*, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo *relación* ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.<sup>2</sup>

Por otra parte, el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, al respecto hace la siguiente aportación: “...una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (empezando a trabajar), orientado en un sentido laboral, de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones

---

<sup>1</sup> **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Págs. 187, 191, 194 y 195

<sup>2</sup> **Diccionario de derecho usual**, T. III, Pág. 52

mínimas de trabajo. Lo contrario, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es un vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente la formalidad de un contrato de trabajo.”<sup>3</sup>

En armonía con lo expuesto, nuestra legislación en el Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: “...relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”

En virtud de lo anterior y apoyada en las definiciones doctrinarias citadas concluiré en que, por relación de trabajo se comprende el hecho mismo de la prestación de un servicio personal o la realización personalmente de una obra determinada a cambio de una remuneración, sin que aún ésta se haya hecho efectiva, siempre que coexistan además la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada; lo cual puede ejemplificarse con el supuesto de que una persona solicite trabajar en una fábrica de zapatos y sin mediar contrato de trabajo escrito, tome un trozo de suela y haga el corte para iniciar la elaboración de un zapato; ya se ha establecido una “relación laboral” entre éste y su patrono y, como consecuencia, el surgimiento de derechos y obligaciones entre uno y otro, exigibles legalmente.

## 1.2 Sujetos de la relación laboral:

Como sujetos de la relación de trabajo se considera al trabajador y al patrono; no obstante, cabe mencionar por su importancia y común utilidad, que figuran algunos conceptos como auxiliares de los patronos. Sobre esta base, definiré a los sujetos de la relación laboral, por su importancia, en el orden siguiente.

---

<sup>3</sup> **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 67

❖ Trabajador: es “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, en cuanto persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como oposición a empleado”.<sup>4</sup>

De lo anterior considero que es importante resaltar que la denominación que se le dé a la persona que presta sus servicios, es indiferente para los efectos legales del goce y disfrute de los derechos que la legislación otorga al trabajador. Sin embargo deseo citar algunas otras definiciones que enriquecerán el presente concepto.

Según la definición de Fernández Marcos, “Trabajador es toda persona, que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. Sin embargo, el concepto jurídico-laboral de trabajador es mucho más restrictivo y específico. Es trabajador la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. El término “trabajador”, es el normalmente utilizado en la actualidad, tanto por los textos positivos, como por la doctrina, para referirse a esta parte de la relación laboral frente al de “obrero” u “operario”, propio de etapas históricas superadas. Sólo la persona física, natural o individual, puede ser sujeto del contrato de trabajo, en calidad de trabajador, ya que hemos afirmado el carácter personal de la prestación objeto del contrato de trabajo, como algo que define la especialidad del contrato de trabajo, frente a otra clase de contratos y su naturaleza de contrato «sui generis», al ser inseparables la prestación (trabajo) de la persona que lo ejecuta (trabajador). Para este concepto

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.** T. IV, Pág. 253

de trabajador, es indiferente la distinción, más artificial que real, entre trabajadores manuales e intelectuales, que durante mucho tiempo, hasta llegó a definir el ámbito de la legislación laboral, que reducía su protección a los trabajadores manuales; concepción hoy enteramente superada.”<sup>5</sup>

Además, comenta al respecto el autor Alberto Briceño Ruiz, en cuanto a que la definición correcta debe ser: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”.<sup>6</sup>

Cabe mencionar que el concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- a. Sujeto obligado: persona física.
- b. Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- c. Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- d. Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Sólo la persona física, esto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece que “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Diré entonces que trabajador es toda persona individual, natural o física, que presta sus servicios sean éstos de cualquier naturaleza, a otra persona por cuyo beneficio se compromete a remunerarle.

- ❖ Patrono: para definir este concepto iniciaremos tomando en cuenta al autor Guillermo Cabanellas quien proporciona la siguiente definición: “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Titular del derecho de patronato. Dueño del

---

<sup>5</sup> Derecho individual del trabajo. Pág. 34

<sup>6</sup> Derecho individual del trabajo. Pág. 154

lugar donde uno se aloja. En los feudos, dueño del dominio directo. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. A continuación se considerará esta voz en su aspecto fundamental para el Derecho moderno, o sea, dentro del Derecho Laboral. Como sinónimo de la palabra así tomada, se utilizan los términos de *patrón*, *principal*, *empresario*, *dador de empleo*, *dador de trabajo*, *acreedor de trabajo* y el neologismo *empleador* (con resabio de galicismo), derivado de emplear y correlativo de empleado. Dentro de ellos, los más usuales son el de patrono y el de empresario; si bien esta voz se prefiere reservar por los que la utilizan para referirse a los contratistas de trabajo, para los que ejecutan un trabajo por cuenta ajena. La dirección o poder de mando, la responsabilidad y abono directo o indirecto de los salarios integran las notas características de la índole laboral del *patrono*.<sup>7</sup>

Una definición más explica que: “El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. La palabra “patrón”, deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario “a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo”.<sup>8</sup>

En consecuencia se puede establecer que la definición en cuanto al término “patrono”, de igual manera es generalizada por los autores especializados en

---

<sup>7</sup> **Ob.Cit.** T.III, Pág. 257

<sup>8</sup> Briceño Ruiz, Alberto, **Ob.Cit.**, Pag. 154 y 155

derecho laboral, no obstante previo a aportar una definición personal, deseo incluir lo comentado por un autor más, al igual que lo establecido en el Código de Trabajo.

Por su parte el autor Leodegario Fernández Marcos, sostiene que “el empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empresario y trabajador representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato”.<sup>9</sup>

En armonía con la doctrina, el Código de Trabajo en el Artículo 2 regula que “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Consentiré entonces en sostener que patrono será toda persona sea ésta de carácter individual o físico y social o jurídico, que se beneficia de los servicios que uno o más trabajadores le prestan a cambio de una retribución que éste se obliga a entregar, como consecuencia de la relación de trabajo establecida y por ende del contrato de trabajo en sí.

En cuanto a los auxiliares del patrono, considero apropiado ocuparme en intentar definir por su importancia y común utilidad, a los representantes e intermediarios, quienes trataré a continuación.

- ❖ Representante del patrono: Alberto Briceño Ruiz sostiene que “Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen. El patrón, persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La

---

<sup>9</sup> **Derecho individual de trabajo**, Pag. 83

representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento. Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio. Un representante, a menos que expresamente esté limitado e impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo.”<sup>10</sup>

El autor Mario de la Cueva sostiene que “Los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. “...los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono.”<sup>11</sup>

El Artículo 4 del Código de Trabajo preceptúa: “Representante del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por a qué. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

Representante del patrono, entonces, será toda persona individual que estando relacionada con aquel por un contrato de trabajo, le representa en las funciones de dirección y administración de las actividades laborales que deben desarrollar los trabajadores de la empresa, es decir toma decisiones y las ejecuta o hace ejecutar

---

<sup>10</sup> Ob.Cit. Pág. 156

<sup>11</sup> Ob. Cit. Pág. 159

en nombre del patrono y le obliga directamente a él frente a los trabajadores que se afecten por las decisiones o medidas adoptadas.

- ❖ Intermediario del patrono: Cabanellas lo define como “Quien hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello, el nombre de intermediarios se le aplica a los comisionistas y representantes, a los comerciantes, proveedores, acaparadores, etc.”.<sup>12</sup>

Por su importancia me permitiré citar lo que al respecto comentan algunos autores iniciando con Alberto Briceño Ruiz, quien sostiene que “Mediante esta figura puede establecerse la relación laboral, o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona.”<sup>13</sup>

Adiciono lo que manifiesta Mario De la Cueva, “La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. “...Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono...”.<sup>14</sup>

La definición legal se encuentra en el Artículo 5 del Código de Trabajo, en el cual se considera que “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por las gestiones de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”

---

<sup>12</sup> **Ob. Cit.** Pág. 416

<sup>13</sup> **Ob. Cit.** Pág. 157

<sup>14</sup> **Ob. Cit.** Pág. 160

Sobre la base de las definiciones anteriores, considero que el “intermediario del patrono” será toda persona individual o jurídica que contrata los servicios de uno o varios trabajadores, en beneficio de un tercero, el patrono, quien será responsable en forma solidaria con el intermediario por las obligaciones que ha de contraer frente a los trabajadores derivadas del contrato o relación de trabajo.

### 1.3 Contrato de Trabajo

#### 1.3.1 Definición:

Sobre la base de la definición general que proporciona el Código Civil, por principio contrato es el acto a través del cual dos o más personas convienen o acuerdan crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones (Artículo 1517); por lo que contrato de trabajo sería entonces el acuerdo entre dos o más personas -patrono (s) y trabajador (es)- en crear derechos y obligaciones recíprocas en virtud o como consecuencia de una relación de trabajo establecida o por establecerse.

Al respecto de contrato de trabajo, el autor Leodegario Fernández Marcos considera que este concepto ha merecido con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina, y lo sitúa como la “Prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste.”<sup>15</sup>

Por la consideración anterior, creo importante incluir en este trabajo, lo que continúa aportando el autor Fernández Marcos, al citar a diversos autores de la siguiente manera: “Así Pérez Botija, lo define como: acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución; Bayón Chacón, propone como definición: contrato por el que una persona a cambio de una remuneración presta

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. Pág, 14

profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado; el profesor Alonso Olea, por su parte dice que el contrato de trabajo, es un puridad, una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, *ab initio*, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. En esta última definición, como en la anterior, se hace especial énfasis en la “ajenidad” del resultado o frutos del trabajo, como nota definitoria del contrato de trabajo, frente a otros que resaltan más el estado de dependencia o subordinación especialmente jurídica, de la prestación de servicios del trabajador (Javillier).”<sup>16</sup>

No podría dejar de anotar la contribución para el enriquecimiento de este concepto , que aporta Guillermo Cabanellas, al puntualizar que contrato de trabajo es “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”<sup>17</sup>

Una definición doctrinaria más, sostiene que “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral.”<sup>18</sup>

En lo concerniente, el Artículo 18 del Código de Trabajo, define que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico -jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a o tra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia

---

<sup>16</sup> **Ibid.**

<sup>17</sup> **Ob.Cit.** T. I, Pág. 435

<sup>18</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 89

continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

### 1.3.2 Características:

Éstas son rasgos o distinciones que ayudan a identificar con mayor exactitud alguna institución. Para la mejor comprensión del concepto “contrato de trabajo”, se hace necesario mencionar y analizar sus características esenciales sobre la base de la clasificación, bastante completa, que de ellas hace el autor Leodegario Fernández Marcos.

- “Es un contrato **bilateral**, en cuanto genera obligaciones para ambas partes.
- Es **oneroso**, en cuanto supone, que cada parte (trabajador y empresario) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empresario.
- Tiene carácter **sinagmático**, dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente.
- Es **conmutativo**, en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas, las prestaciones a las que se obliga; es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- Es un contrato de **tracto sucesivo** o de ejecución continuada, en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.

- Finalmente, es un contrato **consensual**, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

Analizando en concreto este precepto, hallamos, además como típicas del contrato de trabajo, los siguientes aspectos :

- **Es Voluntario:** Los servicios a que el trabajador se obliga, en virtud del contrato, han de realizarse voluntariamente, como expresión del carácter libre del trabajo, que es por oposición al trabajo forzoso, el que contempla y regula el Derecho del Trabajo. El carácter voluntario de la prestación, es algo inherente a toda relación contractual.
- **La prestación de servicios** constituye la obligación básica, del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral, es, en principio, útil o productiva o conduce, de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador.
- **Es retribuido.** Los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es también una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empresario. Si no hay retribución de los servicios (actividad laboral) del trabajador, no hay contrato de trabajo. La retribución del trabajo, es el salario, que, a su vez es lo que obtiene el trabajador, a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario, son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas, en virtud del contrato, por el trabajador (trabajo) y por el empresario (salario).
- **Ajenidad.** Los servicios se prestan por cuenta ajena ; se prestan por el trabajador para otro o ajeno, que es el empresario, quien adquiere por el contrato, la titularidad

de los frutos o resultados del trabajo. No se trata de que el trabajador adquiriera primero la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo ceda o transmita al empresario, sino que existe una cesión anticipada, o *a priori*, por el mero hecho de celebrar el contrato en virtud del cual el ajeno (empresario) adquiere, de modo originario, la propiedad del resultado del trabajo. Gran parte de la doctrina laboral, hoy dominante (por todos Alonso Olea, De la Villa) ven en la amenidad, la nota definidora y esencia misma del contrato de trabajo, frente a la nota definidora y esencia misma del contrato de trabajo, frente a la nota de dependencia o subordinación que, en otros tiempos, y, aún hoy, para otra parte de la doctrina (por todos Rodríguez Piñero) caracterizó el contrato de trabajo, y de la que hablamos a continuación.

- **Dependencia o subordinación.** Los servicios del trabajador se prestan *dentro del ámbito de organización y dirección* del empresario o empleador. La dependencia debe estar presente, para calificar el contrato como de trabajo, unida como es natural a las demás características que hemos expuesto”.<sup>19</sup>

A pesar de la buena base que se incluye anteriormente en cuanto a las características del contrato de trabajo, considero necesario incluir algunas más de igual importancia, citadas por otros autores.

- **“Intuitu personae.** Es decir, lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, porque fallecido quien lo realizaba no hay forma de exigirle el cumplimiento y continuidad a ningún otro familiar del trabajador.”<sup>20</sup>
- **“Es Principal,** ya que no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato”.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Ob.Cit. Pág.

<sup>20</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, Pág. 104

<sup>21</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob.Cit.**, Pág. 98

### 1.3.3 Elementos

Los elementos del contrato son: a) generales y b) constitutivos

- Elementos generales: son generales porque en toda contratación deben incluirse, siendo éstos el *objeto*, la *capacidad* y el *consentimiento*.

#### a) Objeto

Según el autor Leodegario Fernández, “El contrato hace nacer una relación jurídica entre las dos partes de la que derivan derechos y obligaciones para ambas; estas obligaciones se traducen en prestaciones de dar o hacer. En el de trabajo, la relación laboral genera también derechos y obligaciones, que se traducen en prestaciones del empresario y trabajador. De esta manera, el objeto directo e inmediato del contrato de trabajo son las obligaciones recíprocas que genera, y las prestaciones, en que se traducen las obligaciones de ambos (básicamente trabajar y remunerar), son, a su vez, objeto de las respectivas obligaciones, que, en definitiva, por su valoración patrimonial o económica, en la que reside el interés de las partes, constituyen el objeto último del contrato de trabajo. Así, pues, objeto del contrato de trabajo son las prestaciones a que las partes se obligan, por el vínculo contractual laboral; básicamente, insistimos, la prestación laboral y la prestación salarial... Son de aplicación al contrato de trabajo los mismos requisitos que la doctrina y el derecho positivo reconocen al objeto del contrato en general. ...ha de ser *posible, lícito y determinado o determinable*.”<sup>22</sup>

Considero entonces que el objeto es la razón misma del contrato de trabajo, dicho de otra manera son los elementos o las prestaciones básicas dentro del contrato o relación de trabajo, en el entendido que para el trabajador es la prestación en forma personal de sus servicios y para el patrono es el pago de la retribución convenida por la utilización de esos servicios, atendiendo lo establecido en el Código Civil, en cuanto a que éste debe ser lícito, posible y determinado o determinable.

---

<sup>22</sup> Ob.Cit. Pág. 92

Para concluir deseo citar, a efecto de dar mayor soporte a mi definición, al autor guatemalteco Fernández Molina quien manifiesta que “El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”.<sup>23</sup>

#### b) Capacidad

Este elemento es considerado por el autor Cabanellas, quien comenta: “Dentro del Campo estrictamente jurídico, aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. Habilidad o potestad para contratar, disponer por acto entre vivos o por testamento, suceder, casarse y realizar la generalidad de los actos jurídicos. Poder para obrar validamente. Suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas.”<sup>24</sup>

Doctrinariamente y en un sentido generalizado, encontramos que se reconocen dos clases de capacidad: de goce y de ejercicio.

✓ De goce: que es la facultad de ejercitar derechos y obligaciones jurídicas, a través de la persona que tenga la representación legal del menor o del declarado en estado de interdicción.

✓ De ejercicio: siendo esta la facultad de ejercitar por sí mismo los derechos y obligaciones jurídicas, facultad que en nuestro ordenamiento jurídico se adquiere al alcanzar la mayoría de edad, específicamente al cumplir los 18 años, según el Artículo 8 del Código Civil y Artículo 147 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

---

<sup>23</sup> Ob.Cit. Pág. 95

<sup>24</sup> Ob.Cit. T. I. Pág. 331

Es importante hacer mención que éste mismo cuerpo legal en el artículo citado reconoce una capacidad relativa o especial, en cuanto faculta a los menores que han cumplido 14 años para el ejercicio de algunos actos determinados por la ley.

Merece la pena citar lo apuntado por el autor Fernández Molina: “Se habla de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo... Los menores de edad de uno y otro sexo...”

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

- a. El Contrato de Trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.
- b. Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el Contrato de Trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un Contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas. (Dirigismo Jurídico).
- c. Es un Contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- d. Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia, derecho a los frutos de ese trabajo.
- e. El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos tienen necesidad de obtener ingreso para su propio sostén o a nivel familiar.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob.Cit.**, Pág. 93

No obstante lo anterior, es prudente mencionar que los jóvenes menores aún de 14 años, tendrán capacidad para trabajar, siempre que medie la autorización por la Inspección General de Trabajo cuando se reúnan los requisitos establecidos por la ley y el contrato sea celebrado con los representantes del menor o en su defecto con la autorización también de éstos, según lo establecido en el Artículo 102 literal “I” de la Constitución Política de la República de Guatemala y los Artículos 32, 149 y 150 del Código de Trabajo.

c) Consentimiento

Éste es uno de los elementos esenciales de todo contrato y por ende, del contrato laboral. Si no existiera consentimiento de cada una de las partes de la relación laboral, ésta sería inexistente, consecuentemente menos podría subsistir el contrato de trabajo.

Hago la connotación que *consentimiento* es la manifestación del acuerdo libre de las partes en obligarse dentro de la constitución de una relación laboral. Cuando desarrollé en su oportunidad las características del contrato de trabajo, establecía que es un contrato consensual, y como tal, su perfeccionamiento tiene lugar con el sólo consentimiento de las partes, y que a partir del momento de otorgarse dicho consentimiento comienzan a producirse todos los efectos que del mismo se derivan. El contrato de trabajo cobra vigencia a partir del momento en que patrono y trabajador consienten en celebrarlo sin que necesite de ningún otro requisito adicional.

En materia laboral, dicho consentimiento se basa en la libertad de trabajo claramente plasmada en la literal “a” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece entre los derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo... “Derecho a la libre elección de trabajo...” lo que presupone la no obligatoriedad de aceptar o consentir en celebrar un contrato de trabajo para una actividad en la cual el trabajador no desee laborar o en

condiciones que no se adecuen a sus intereses y/o a sus aptitudes; refuerzo esta afirmación con el Artículo 6 del Código de Trabajo que establece en la parte conducente “Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

➤ Elementos constitutivos: diré también, especiales del contrato de trabajo, los cuales en nuestra legislación, al tenor del Artículo 18 del Código de Trabajo se clasifican en:

a. Vínculo económico-jurídico: por cuanto existe la obligación económica de retribuir el servicio que el trabajador presta en beneficio de la economía del patrono y por la posibilidad jurídica de obligar tanto a patrono como a trabajador a cumplir con la obligación principal de prestar un servicio en forma personal (trabajador) y pagar una retribución por dicha prestación (patrono).

b. Servicios personales: consiste en que el trabajador, sujeto de una relación laboral, debe cumplir en forma personal y no por medio de tercero, la prestación de servicios o bien la realización de obra determinada.

c. Dependencia: se hace evidente cuando el trabajador recibe por parte del patrono todos los elementos o materiales necesarios para realizar las labores que se le atribuyen.

d. Dirección: facultad que le corresponde al patrono en cuanto al derecho de girar sus instrucciones o propiamente dirigir la realización de la actividad laboral convenida, más aún, representa la obligación del trabajador de regirse a las instrucciones dadas por el patrono. Esta dirección puede ser inmediata, cuando el patrono mismo y en forma directa dirija la realización de obra determinada o la utilización de los servicios prestados por parte del trabajador y delegada cuando dicha dirección se concrete a través de un tercero que lo representa.

e. **Retribución:** que es el beneficio económico que percibe el trabajador que presta sus servicios en la forma convenida, a cuyo pago se obliga el patrono que se beneficia con los mismo.

#### 1.3.3.1 Clasificación de los contratos de trabajo:

En cuanto a su clasificación, existen tres posibilidades o variantes legalmente establecidas, atendiendo al plazo fijado en el contrato, en cuanto a la formalización del mismo y por la cantidad de relaciones laborales inmersas en ellos.

#### 1.3.3.2 En cuanto al Plazo:

Según lo establecido en el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos pueden ser:

➤ **Indefinido:** al celebrarse estos contratos se establece expresamente la fecha en que se inicia la relación laboral no así, la posible fecha en que ha de cesar.

➤ **Plazo fijo:** esta modalidad tiene lugar cuando además de consignarse en el contrato la fecha en que inicia la relación laboral, se consigna la fecha en que ha de cesar o bien, se establece el acaecimiento de un hecho o circunstancia que ha de poner fin forzosamente a la relación laboral.

➤ **Para obra determinada:** estos contratos tienen lugar, cuando el precio de los servicios del trabajador se contempla en forma global o alzada, desde la fecha en que se inicia la obra hasta la conclusión de la misma, tomando en cuenta el resultado.

Cabe mencionar en cuanto a los contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada, que para la legislación son la excepción (atendiendo a la naturaleza accidental o temporal del servicio que se presta o de la obra por ejecutar), a la regla

general consistiendo ésta en que **todos** los contratos en materia laboral han de tenerse celebrados por plazo indefinido.

.1.3.3.3 En cuanto a la forma:

➤ Escrito: de la lectura del Artículo 28 del Código de Trabajo, se desprende que por regla general la celebración de los contratos de trabajo debe hacerse por escrito en tres ejemplares, de los cuales dos quedarán en poder de cada una de las partes respectivamente y el tercero que ha de hacerse llegar a la Dirección General de Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

➤ Verbal: excepcionalmente nuestra legislación contempla la celebración de los contratos en esta modalidad cuando ha de tratarse de:

- a. Labores agrícolas o ganaderas
- b. Servicio doméstico
- c. Trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y
- d. Prestación de servicios para trabajo de obra determinada, siempre que su valor no exceda de cien quetzales y si se fija plazo, éste no exceda de sesenta días.

En estos casos, en ausencia de la obligación de celebrar el contrato por escrito, la ley establece al patrono la obligatoriedad de entregar al trabajador una tarjeta o constancia que debe contener: La fecha de iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado y al vencer cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas.

1.3.3.4 En cuanto a la cantidad de relaciones inmersas

➤ Individual: cuando a través del contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre un trabajador y un patrono.

➤ Colectivo: tiene lugar cuando en el contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos.

## 1.4 Terminación de la relación laboral

La terminación de la relación laboral, presupone la terminación del contrato de trabajo. Atendiendo el Artículo 76 del Código de Trabajo, “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, **cesándola efectivamente**, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley...”

### 1.4.1 Por voluntad de una de las partes

➤ Renuncia: tiene lugar cuando el trabajador por razones de su interés personal decide dar por terminado el contrato de trabajo, presentando la renuncia respectiva con las formalidades que exige la ley.

➤ Despido directo injustificado: estaremos frente a esta modalidad de terminación del contrato laboral, cuando el patrono sin poseer justa causa decide prescindir de los servicios del trabajador por convenir a sus intereses procediendo, a despedirlo.

### 1.4.2 Por mutuo consentimiento

➤ Renuncia aceptada: tiene lugar cuando el trabajador sin causa aparente presenta su renuncia al patrono y éste sin tener ninguna responsabilidad que deducirle, acepta la renuncia y voluntariamente se establece la fecha en que efectivamente ha de cesar la relación laboral.

#### 1.4.3 Por causa imputable a la otra parte

➤ Despido directo justificado: esta modalidad tiene lugar cuando el trabajador incurre en alguna de las causales que se encuentran contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, por las cuales la ley faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para sí.

➤ Despido indirecto: este despido es considerado por el trabajador cuando el patrono incurre en alguna de las causales establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

#### 1.4.4 Por disposición de la ley

➤ Muerte del trabajador: pues recordemos que sólo el trabajador puede prestar los servicios a los que se ha obligado, por tanto, fallecido éste, naturalmente cesa el contrato de trabajo, quedando establecidas las prestaciones a las que los beneficiarios tendrán derecho, en el Artículo 85 literal “a” del Código de Trabajo.

➤ Fuerza mayor, caso fortuito, insolvencia, quiebra, incapacidad o muerte del patrono: situaciones que son previstas en el Artículo citado precedentemente para los efectos legales correspondientes.

Es imprescindible mencionar que la terminación del contrato de trabajo puede también tener lugar sin responsabilidad para ninguna de las partes:

- ✓ por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y
- ✓ por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

## 1.5 Efectos de la terminación de la relación laboral

Los efectos inmediatos derivados de la terminación de la relación de trabajo y en consecuencia del contrato de trabajo, son de su ma importancia para el desarrollo del presente trabajo, los cuales estriban en:

- a. Extinción de los derechos y obligaciones provenientes de la existencia de la relación laboral (prestación de servicios y retribución por los mismos)
- b. Pago de las prestaciones adquiridas por el trabajador
- c. Responsabilidad en las que pudiera incurrir alguna de las partes de la relación laboral, según la forma en que ha de concluirse dicha relación.

No obstante lo anterior, considero que el cese de la relación laboral o la terminación del contrato de trabajo, sea cual fuere la causa, provoca el surgimiento de otros derechos y obligaciones entre las partes que conformaron la relación laboral y que a continuación desarrollaré.

### 1.5.1 Derechos y obligaciones del patrono

El patrono al recibir el aviso que el trabajador cuando por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo, tiene el derecho de prescindir de los servicios del trabajador aún antes de la fecha prevista en el aviso, por haber encontrado sustituto o por cualquier otra causa sin que ello signifique responsabilidad para él.

En cuanto a las obligaciones, el Artículo 87 del Código de Trabajo, establece la obligación que el patrono tiene de dar al trabajador en el momento de cesar efectivamente en la relación laboral por cualquier causa, un documento que debe contener:

- ✓ La fecha de ingreso y egreso a la empresa
- ✓ La clase de trabajo ejecutado
- ✓ El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último periodo del pago.

Comúnmente en la práctica al documento que contiene los datos antes indicados, se le conoce como “*constancia de trabajo*”, no obstante, el artículo citado ofrece al trabajador la opción de solicitar que el documento contenga también otros datos, que lo convertirían igualmente en la práctica, en lo que se conoce como “*carta de recomendación*”, cuyos datos adicionales serían:

- ✓ La manera como trabajó, y
- ✓ La causa o causas de la terminación del contrato.

No obstante para el patrono, la obligación principal será la de hacer efectivo el pago de la liquidación correspondiente al momento en que el trabajador cese efectivamente en la relación laboral, liquidación que será integrada con los siguientes conceptos:

- ✓ Salario (del tiempo laborado del nuevo periodo de pago hasta el momento del cese efectivo de la relación laboral).
- ✓ Aguinaldo (en forma proporcional según Decreto número 76 -78 del Congreso de la República).
- ✓ Bonificación Incentivo (en forma proporcional según Decreto número 78-89 del Congreso de la República).
- ✓ Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (en forma proporcional según Decreto número 42 -92 del Congreso de la República).
- ✓ Compensación por vacaciones a las que tiene derecho y no podrá gozar (en forma proporcional, según el Artículo 133 del Código de Trabajo).

## 1.5.2 Obligaciones y derechos de los trabajadores

Ante el patrono, la obligación principal del trabajador, será presentar el aviso correspondiente, cuando sea él quien desea por voluntad propia dar por concluido el contrato de trabajo, dicho aviso debe darse dentro del plazo que la ley establece en el Artículo 83 del Código de Trabajo, para hacer efectivo el cese de la relación laboral.

Caso contrario, el trabajador tendrá la obligación de no abandonar sus labores sin incurrir en responsabilidad, a menos que el patrono consienta en que efectúe el pago de los días con los que anticipadamente debió dar el aviso, dicho pago se hará en base al salario actual del trabajador

Así mismo, el trabajador tiene el derecho fundamental a que en el momento inmediato al cese de la relación laboral, el patrono satisfaga el pago total al que ascienda el cálculo de las prestaciones correspondientes que incluya la liquidación respectiva.

## CAPÍTULO II

### 2 Prestaciones laborales

Previamente a definir este concepto, creo importante hacer una reseña en cuanto al surgimiento de las prestaciones laborales en la historia de nuestro país, y en consecuencia al surgimiento de su regulación legal para beneficio del trabajador. Para el efecto consideraré el valioso aporte del trabajo de tesis, realizado por Gloria Marina Duarte Sandoval, previo a recibir el título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales de esta casa de estudio, parafraseando lo que al respecto anota.

#### 2.1 Antecedentes

Tomando como punto de partida la conquista de Guatemala, es importante recordar que con la llegada de los españoles, tuvo lugar el enfrentamiento de dos sociedades y culturas totalmente diferenciadas por el grado de desarrollo económico-social y naturalmente por la superioridad objetiva de una frente a la otra. Así mismo, con ese encuentro se inicia también la apropiación de tierras y fuerza de trabajo del indígena por medio del repartimiento de unas y repartimiento y encomienda de otros, lo que redujo a éstos últimos a condiciones de esclavitud, negándoseles el derecho a obtener cualquier tipo de beneficios económicos, anulándose así la posibilidad de que los españoles tuvieran alguna especie de obligación con los nativos; evidentemente estos años dieron inicios a la colonia, donde no se contemplaba la existencia de prestaciones laborales para los que prestaban sus servicios, mejor aún su fuerza de trabajo.

Las Leyes Nuevas, emitidas por la corona española en 1542, abolieron la esclavitud de los nativos y regulaban que éstos serían considerados como vasallos libres, tributarios de la corona y además que nadie podría obligarlos a trabajar contra su voluntad, sin que mediara un contrato consentido libremente a cambio de un salario.

Al surgimiento de la libre contratación, nace jurídicamente la obligación del conquistador colonizador de dar un salario o retribución a cambio de la prestación de un servicio o fuerza de trabajo. Más adelante, en el año de 1,680 la emisión de las **Leyes de Indias**, pretenden proteger los derechos individuales del indígena y a la vez, son un avance, según lo expresado por Guillermo Cabanellas, quien manifiesta: “uno de los aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al Derecho Europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad de trabajo, pues sólo cabía apremiar al holgazán... Se implanta la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y siete ya en 1,593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en las minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite el pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría el trabajador; la curación costada por el patrono.”<sup>26</sup> En su contexto, estas leyes acogían derechos tendientes a la protección de los trabajadores indígenas, contemplando en buena parte lo que posteriormente se traduciría en prestaciones laborales.

En Guatemala, a la muerte del Presidente Justo Rufino Barrios, asumió el poder el General Manuel Lisandro Barillas, manteniéndose así la serie de gobiernos liberales, perteneciendo al mismo la larga tiranía de Manuel Estrada Cabrera y posteriormente la de Jorge Ubico. Sin embargo, en esta época sobresalen tres importantes fenómenos, tales como el auge del café y del azúcar, originado por el creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones y su enajenación; y los trastornos monetarios causados por desaciertos administrativos; que en ese momento provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda.

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1,890, en cuyo informe manifestaba su preocupación por no encontrarse la forma de conciliar la resistencia al trabajo que presentaban en algunos lugares del territorio los indígenas

---

<sup>26</sup> **Ob.Cit;** T II, Pág. 546

y las necesidades manifiestas en la agricultura, por lo que consideraba que era sumamente importante la intervención eficaz de la administración.

Para resolver esta difícil situación se establecieron entonces nuevas modalidades en la contratación de trabajo, siendo éstas las llamadas “habilitaciones”, que consistían en que un representante de la finca o empresa cafetalera, se trasladaba a los pueblos indígenas de preferencia en ocasión de las fiestas titulares de aquellos, y firmaba con el jornalero allí residente un contrato de trabajo, a cuenta del cual hacía entrega de un anticipo llamado *habilitación*. En el contrato se establecía la obligación del jornalero de realizar para la finca contratista, un número determinado de *jornales* o tareas de trabajo; por consiguiente, podemos insistir en que el trabajador indígena continúa en el desamparo absoluto sin el goce de ninguna prestación por pequeña que ella fuera. No obstante, es importante resaltar que en este periodo se crean algunas disposiciones legales en relación al trabajo, que por su contenido vale la pena citar los instrumentos jurídicos que regularon las relaciones laborales durante esa época.

- Se crea el Código Civil (1,877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España.
- El Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el Contrato Individual de Trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del General José María Orellana.
- Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo Número 669 de fecha 21 de noviembre del 1906, dirigida a la previsión social.
- La Constitución Política de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el artículo 163 establecía la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el derecho al

descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica. El Artículo 166 contemplaba por primera vez el derecho de huelga.

- Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925.
  
- Se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.

El 20 de octubre de 1944, se inicia la época revolucionaria, con el arribo al poder del primer gobierno de esta naturaleza, encabezado por el humanista, doctor Juan José Arévalo Bermejo. Con las inspiraciones revolucionarias de éste gobierno, es creado el régimen de seguridad social obligatoria, plasmado en el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria.

Puede considerarse entonces, que fue en este período de la historia de Guatemala en donde surgen verdaderamente las prestaciones laborales que conllevan intrínsecamente la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferencial frente a sus patronos. Al mismo tiempo, el gobierno del doctor Arévalo incentivó y promovió la defensa de los derechos de los trabajadores frente a sus patronos; con la intención de que ambos factores de la producción, capital y trabajo, se equilibraran para que juntos contribuyeran al desarrollo económico y social del país.

En efecto, después del oscurantismo que había vivido nuestro país, en donde constante e inmisericordemente se explotaba al obrero, artesano o sea cual haya sido su denominación, sin que tuviera ninguna protección legal que lo respaldara, nació la imperiosa necesidad de regular las relaciones laborales, en el sentido de otorgar *garantías mínimas sociales e irrenunciables* favorables a los trabajadores, consecuentemente dando origen al surgimiento del Código de Trabajo en donde se

regulaban instituciones jurídicas laborales pertinentes y acordes a la época que se estaba viviendo.

Entre los principios filosóficos del Código de Trabajo (Dto. Número 330 del Congreso de la República), consideramos que es toda una innovación y avance lo referente a que el derecho de trabajo es realista y objetivo, en cuanto estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado sobre el principio de la equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes; y en relación a la objetividad, su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, lo que debe hacerse con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

En consecuencia, en dicho Código se plasmaron principios que hoy en día se sustentan; de tal suerte que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de la población, propiciando así una mayor armonía social, lo que al final favorece a los dos sectores que participan en el proceso productivo del país. El Código de Trabajo, Decreto 1441; vigente en la actualidad, también contempla en términos generales:

- ✓ La suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo
- ✓ Organización sindical
- ✓ Reconocimiento al derecho de huelga
- ✓ Derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- ✓ Prestaciones laborales
  - salario mínimo
  - pago del séptimo día
  - días de asueto
  - pago de vacaciones
  - pago de indemnización por despido directo o indirecto injustificado.

Entre las prestaciones a tratar, como parte de los instrumentos jurídicos que también amplían las prestaciones a que el trabajador tiene derecho durante la relación de trabajo, o al finalizar ésta, debiendo ser calculadas en forma proporcional, cabe hacer mención de los Decretos números 76-78, 78-89 y 42-92, que en el orden correspondientes contienen:

- Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado
- Ley de bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado
- Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

#### 2.1.1 Definición:

La seguridad económica del trabajador se pretende crear sobre la base del pago o retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios ; sin embargo, ocurre que el trabajador en determinado momento por cualquier causa, se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios y en consecuencia se dificulta la posibilidad de percibir el ingreso correspondiente, y es en esa oportunidad, cuando las prestaciones que por derecho le corresponden le ayudan a amortiguar las situaciones de origen económico que la pérdida del empleo le ocasionan.

No obstante, es evidente la utilización que comúnmente en el campo laboral se hace de este concepto, sin embargo carece de una definición propia, lo que hace necesario integrar una definición.

Al respecto de prestación, Guillermo Cabanellas la define como: "Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige."<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ob.Cit; T.III. Pág. 366

Otra definición aportada por Alfonso Brañas, coincide en que prestación es: “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa”<sup>28</sup>

Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa “Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes”, y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: “Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo ...”<sup>29</sup>

Puedo concluir diciendo que prestaciones laborales son un conjunto de contraprestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y el patrono obligación de pagar en forma total o parcial (según sea el caso), en virtud de una relación laboral (vigente o concluida) derivada de la prestación en forma personal de servicios materiales y/o intelectual.

## 2.1.2 Elementos

Como componentes o elementos de las prestaciones laborales, a continuación incluiré el temporal y el personal.

### 2.1.2.1 Temporal

En cuanto a éste, la ley establece que para gozar de las prestaciones en ella contenida, debe el trabajador de cumplir con determinada continuidad en la prestación de los servicios (continuidad que **no** será interrumpida por enfermedad,

---

<sup>28</sup> Manual de derecho civil, Pág. 433

<sup>29</sup> Diccionarios jurídicos temáticos, Vo. IV; Pág.130

vacaciones, licencias, huelgas legales u otras análogas que aún suspendiendo no terminan el contrato de trabajo) superiores al periodo de prueba, que en nuestra legislación, en los contratos celebrados por tiempo indeterminado, éste será de dos meses, salvo que voluntariamente las partes convengan en fijar un periodo menor.

#### 2.1.2.2 Personal

Al igual que en la relación laboral, como originaria del derecho a gozar de prestaciones laborales; el elemento personal en las prestaciones laborales, se subdivide en trabajador y patrono, ya que éstas son un derecho para el trabajador frente al patrono, y una obligación de éste para con aquel.

## 2.2 Características

Entre los rasgos propios de las prestaciones laborales, incluiremos los siguientes:

#### 2.2.1 Tutelaridad:

Puesto que las prestaciones laborales son parte del intento que la legislación laboral hace para compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono.

#### 2.2.2 Irrenunciabilidad:

En cuanto a la imposibilidad que el trabajador tiene de privarse por imperativo legal a sí mismo en forma voluntaria, del goce o beneficio económico que las prestaciones laborales le representan, a excepción de las vacaciones que como veremos posteriormente, no pueden compensarse con dinero.

### 2.2.3 Inacumulabilidad:

La legislación laboral establece que las prestaciones contenidas en ellas deben hacerse efectivas o bien deben gozarse en el momento o durante el periodo correspondiente a ellas, según sea el caso.

### 2.2.4 Incompensabilidad:

Esta característica se refiere a la imposibilidad de compensar al momento de que se haga efectivo el pago del monto de las prestaciones laborales, algún adeudo que el trabajador haya contraído con el patrono por cualquier concepto o circunstancia.

### 2.2.5 Unicidad:

El pago de las prestaciones, cuando corresponde, debe hacerse no solamente en el momento oportuno legalmente establecido para el efecto, sino en un solo acto, salvo disposición legal en contrario. Derivado de lo anterior, el patrono no tiene la facultad entonces de decidir en cuantos pagos o con que cantidad de intervalos a de hacer efectiva la totalidad de la prestación.

### 2.2.6 Proporcionalidad

Tendrá lugar para realizar el cálculo y determinar el monto que se deberá pagar al trabajador para cubrir la prestación respectiva, sobre la base de la contabilización del tiempo por el cual éste ha prestado sus servicios en forma continua, acotando que la suspensión del contrato de trabajo, no interrumpe el tiempo de servicio.

### 2.2.7 Exigibilidad

Al constituir las prestaciones que contempla la legislación vigente un mínimo de derechos a los cuales el trabajador tiene acceso u oportunidad de gozar, se le faculta para que pueda incluso, exigir al patrono la efectividad de las mismas por la vía legal.

## 2.3 Integración

Para efectos del presente tema, la integración de las prestaciones laborales que deben ser pagadas en forma inmediata al terminar la relación o contrato de trabajo, comprende las vacaciones, la bonificación incentivo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo y en su caso ventajas económicas, conceptos que desarrollaré a continuación.

### 2.3.1 Vacaciones

La primera y abundante definición que consideraré al respecto, será la de Guillermo Cabanellas, en cuanto explica que vacación o vacaciones es “En el Derecho Laboral, la cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana, se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución no son apetecidas por los trabajadores, que han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas más regateadas a los trabajadores. Las vacaciones anuales pagadas, aun constituyendo también descanso físico o intelectual, son distintas a la holganza, con el objeto de que el trabajador reponga sus fuerzas más imprescindibles. En el Convenio 52 de la O. I. T. (Organización Internacional de Trabajo), aprobado en 1936, se abordan las licencias anuales retribuidas para los que prestan sus servicios en empresas industriales, de transporte, vialidad, comerciales, oficinas, hospitales, hoteles, restaurantes, espectáculos y diversos establecimientos. Han de ser de 6 días

laborables mínimos por año; para los menores de 16 años para los aprendices de 12 años; lapso que debe aumentar con la antigüedad y que constituye beneficio irrenunciable”.<sup>30</sup>

En la legislación vigente, el Artículo 130 del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”, en consonancia, constitucionalmente el Artículo 102, literal “i”, además de fundamentar la disposición anterior, agrega “Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

Como lo apuntara Cabanellas, considero que en efecto, la finalidad del goce del periodo vacacional que nunca será menor a quince días hábiles según lo establecido en el Artículos 102 literal “i” de la Constitución Política de la República de Guatemala y 130 del Código de Trabajo, estriba en permitir que el trabajador descanse y reponga energías tanto físicas, como mentales para que posteriormente al esparcimiento que ellas facilitan, pueda volver nuevamente a ocuparse de su actividad laboral con nuevo ánimo, lo que a su vez beneficia al patrono en tanto que un trabajador descansado le es más productivo que aquel cuyas fuerzas se agotan y sus capacidades mentales están igualmente debilitadas.

De igual manera creo que las vacaciones representan un considerable beneficio para las relaciones familiares del trabajador, pues le ofrecen la oportunidad de convivir más con su familia ocupando con ellos no solo cantidad, sino calidad de tiempo por el despeje rutinario que las vacaciones representan.

Producto del estudio, considero que el periodo de vacaciones se rige según la legislación nacional, sobre la base de los siguientes principios.

---

<sup>30</sup> Ob. Cit.; T.IV. Pág. 357

- No son compensables en dinero (salvo que termine la relación laboral cuando el derecho haya sido adquirido)
- Prohibición para que el trabajador preste sus servicios durante ese lapso a cualquier persona (inclusive al mismo patrono) .
- El pago de las vacaciones debe realizarse al iniciar a gozarse las mismas .
- El pago debe calcularse sobre el promedio de los tres últimos salarios mensuales devengados.
- No son acumulables (con el propósito de gozar de periodos más prolongados, sin embargo al término de la relación laboral puede ser reclamada la compensación en efectivo de las que no se hayan gozado en los últimos cinco años).
- Son ininterrumpibles (los trabajadores deben gozar sin interrupciones del periodo vacacional).
- Son indivisibles (salvo que las actividades de la empresa sean de índole especial que no permita la ausencia prolongada del trabajador, en cuyo caso podrán dividirse su disfrute en un máximo de dos partes) .
- No son susceptibles a descuentos de días no laborados (salvo las faltas injustificadas que hayan sido pagadas por el patrono y hasta un máximo de una tercera parte del periodo vacacional) .

### 2.3.2 Bonificación incentivo

Guillermo Cabanellas, define el término “bono” de la manera siguiente: “Tarjeta, vale y otro documento, dado liberal o benéficamente, para que el portador

pueda cambiarlo por dinero, comestibles u otros artículos de primera necesidad. En algunos ensayos de colectivismo ingenuo se ha pretendido reemplazar con *bonos de trabajo* el dinero que, como retribución debía recibir el trabajador”.<sup>31</sup>

En Guatemala, esta prestación denominada comúnmente “bono incentivo”, tiene su base jurídica en el Decreto Número 78 -89 del Congreso de la República, de fecha 7 de diciembre de 1,989, cuya aprobación obedeció a la necesidad imperante de mejorar los salarios de los trabajadores a nivel nacional. Para incrementar el mismo, los legisladores consideraron oportuno crear este bono que no sería afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores -IRTRA- que la parte patronal debía asumir por cada salario pagado, lo que de alguna manera intentaba relajar la respuesta patronal por tener que aumentar los salarios de sus trabajadores.

De igual manera en el Artículo 2 del cuerpo legal anteriormente citado, se dispuso que esta bonificación **no** incrementaría el salario para efectos del cálculo de las indemnizaciones, aguinaldos y por extensión de otras prestaciones, es el caso del denominado comúnmente “bono 14”.

Cabe resaltar la finalidad objetiva con la cual se creó esta prestación, para lo cual es oportuno citar lo que al respecto comenta el autor guatemalteco Fernández Molina, “ al tenor del decreto en cuestión, el bono incentivo se creó, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia y el monto, debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan ... Lamentablemente no se sigue esa vocación de productividad que inspiró a esta institución. En la práctica no ha venido a ser más que un complemento del salario, con las ventajas antes citadas de que no esta afecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores –IRTRA- ni a los cálculos de las prestaciones

---

<sup>31</sup> **Ob.Cit.** T.I. Pág. 295

laborales. Por otra parte, no existe en nuestro medio una cultura de productividad laboral, en el sentido que los sueldos de los trabajadores se establecieron en función de su productividad, ello implicaría que de un mes a otro pudiera haber una reducción de ingresos, lo que en nuestro medio sería inaceptable. Por lo mismo, no se cumple el precepto legal de que el bono, deberá ser convenido en las empresas, de mutuo acuerdo”.<sup>32</sup>

### 2.3.3 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Esta bonificación, reconocida comúnmente como “bono 14”, se encuentra contenida, o bien tiene su origen en el Decreto 42 -92 del Congreso de la República, de fecha 2 de julio de 1,992 y consiste en el pago de un salario extra anual, del cual no se descuenta lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Recreativo para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad .

Luis Fernández Molina, respecto a los antecedentes de esta prestación nos comparte que: “En su momento el bono incentivo vino a ser un “premio de consolación” o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral (venía a ser otra indemnización). La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales (por implicar la eliminación de un año de prestación laboral), pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado Decreto ...”<sup>33</sup>

De tal manera que esta bonificación se hace efectiva anualmente, y su regulación legal establece que debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, hace mención también de su pago en forma proporcional si en algún

---

<sup>32</sup> Ob.Cit. Pág. 285

<sup>33</sup> Ibid.

caso la relación laboral concluyera por alguna razón, anticipadamente al cumplimiento del año.

Comparada con la bonificación incentivo, Fernández Molina considera que “Esta prestación es similar al AGUINALDO, en casi todos sus aspectos. Al igual que aquel no aparece consignada dentro del Código de Trabajo, sino que en una ley anexa. El monto de la prestación viene a ser el mismo, con la diferencia de que en el bono 14 se señala que, para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año” Artículo 2 del Decreto 42 -92 del Congreso de la República. Al igual que en el caso del aguinaldo, el monto correspondiente al bono 14, se debe incluir en el promedio que se toma como base para establecer el pago de la indemnización. En otras palabras dicho promedio comprende el monto que mensualmente se recibe (ordinario y extraordinario) más la parte de salario que corresponde al trabajador, pero que se hace efectivo en julio o en diciembre”.<sup>34</sup>

#### 2.3.4 Aguinaldo

Guillermo Cabanellas, ofrece la siguiente definición en cuanto a la prestación de la cual trataré a continuación. “Regalo que se acostumbra a dar en Navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a sus obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año”.<sup>35</sup>

Nuestra legislación laboral hace su aporte a través de la literal “j” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que

---

<sup>34</sup> **Ibid.**

<sup>35</sup> **Ob. Cit.;** T.I. Pág. 146

hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;”

Fernández Molina, define que “ El aguinaldo, también conocido como *suelo complementario o decimotercer salario*, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se le llama también *aguinaldo navideño*. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes, del último mes (noviembre). El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajar, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el 15 de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año (regalos, convivios, comidas, viajes) y para los gastos propios del inicio de año (cuotas escolares, uniformes, útiles) subsiguiente. Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.”<sup>36</sup>

En cuanto al momento oportuno para el pago del aguinaldo, el Decreto número 76-78 del Congreso de la República, en su Artículo 2 preceptúa: “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena de mes de enero siguiente.” De igual manera este cuerpo legal contiene determinados principios con relación a esta prestación, entre los que podemos mencionar:

- El aguinaldo no es acumulable .

---

<sup>36</sup> Ob. Cit. Pág. 276

- La continuidad del servicio prestado para gozar de la prestación no se interrumpe por suspensión del contrato de trabajo .
- Debe dejarse constancia por escrito de la efectividad del pago de la prestación .
- No puede pagarse en especie .
- En caso de indemnización, el cálculo para el pago de esta prestación debe hacerse sobre la base de los últimos seis salarios mensuales devengados, y su efectividad debe ser inmediata.

### 2.3.5 Ventajas económicas

Intentaré definir qué se comprende y en qué consisten las ventajas económicas, así como la justificación que nuestra disciplina ha considerado para la aplicación de las mismas en la indemnización y demás prestaciones a las que el trabajador tiene derecho a gozar en virtud de la relación de trabajo de la cual forma parte .

Cabe mencionar que no existe definición legal respecto a la institución “ventajas económicas” a que hace alusión nuestro Código de Trabajo, en consecuencia, iniciaremos por tratar de establecer una definición, tomando en cuenta cada uno de los vocablos que comprende el concepto que tratamos.

No obstante, el autor Cabanellas considera que ventaja es la “Cualidad que hace más apreciable algo. Sueldo sobre el que perciben los demás de igual clase. Ganancia anticipada o compensación que un jugador de mayor calidad concede al que compite por él, a fin de igualar las probabilidades.”<sup>37</sup> Y define el término económica como: “Concerniente o relativo a la economía. Comedido en los gastos. Ahorrativo.” Y por ende economía será “Ahorro o aprovechamiento del dinero y de otros bienes,

---

<sup>37</sup> Ob. Cit. T.IV. Pág. 385

del trabajo y de las energías de toda índole, del tiempo y de cualquier otro elemento que redunde en beneficio del individuo y de la sociedad”<sup>38</sup>.

Nuestra legislación a través del Código de Trabajo en el Artículo 90, trata las ventajas económicas en los siguientes términos: “Así mismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”

Diré entonces que **ventajas económicas**, son todos aquellos servicios y/o bienes que el patrono ofrece al trabajador, con el efecto de acrecentar el salario o retribución que este último recibe a cambio de la prestación de sus servicios y puede considerarse como una economía o ahorro en su presupuesto, ya que presupone que el trabajador ha de evitar invertir en esos servicios o bienes. Esta prestación puede, según la ley y salvo pacto en contrario, considerarse con valor de hasta un 30% del salario que el trabajador devenga, es decir, que para el efecto del cálculo de cualquier otra prestación sobre la base del salario, debe sumarse a éste, el porcentaje establecido en el caso de que el trabajador goce de ventajas económicas.

De conformidad con la pluralidad de fallos de la Corte de Constitucionalidad en relación a este tema, en carácter de jurisprudencia se sientan cinco reglas que definen lo que puede ser considerado como ventaja económica:

1. Deben nacer con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo;
2. Si consta su naturaleza, siendo ésta necesaria para la realización del trabajo y así se consagra en el contrato, es parte del trabajo y no ventaja;
3. Debe ser periódica, y no esporádica;

---

<sup>38</sup> Ob.Cit. T.II. Pág. 2 y 3

4. Si bajo esa denominación se incluye en el contrato debe fijarse su porcentaje, no su naturaleza; y
5. Su destino es tendiente a incrementar el monto de la indemnización, recordando que en materia laboral, no existe el “*ánimus donandi*”



## CAPÍTULO III

### 3 Principios jurídicos doctrinarios que sustentan los derechos laborales en general

#### 3.1 En materia de derechos humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, incluye dentro de su normativa en protección de los intereses laborales, una serie de derechos que por su importancia son elevados a la consideración y categoría de *derechos humanos*, los que se reconocen de acuerdo a los artículos siguientes:

ARTÍCULO 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

ARTÍCULO 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

ARTÍCULO 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### **3.2 Principios doctrinarios**

En cuanto a esta clasificación considero fundamental citar lo que sostiene Guillermo Cabanellas, en cuanto a que los principios laborales son “Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el Derecho Laboral. En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los *principios generales del Derecho*. No obstante, gran parte de los laboristas se inclina a aceptar los principios siguientes:

- 1º. El trabajo no debe ser considerado como mercancía,
- 2º. El salario debe asegurar un medio de vida conveniente;
- 3º. El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor;
- 4º. El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenóforas;
- 5º. Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- 6º. En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador;

7º. Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general”.<sup>39</sup>

### **3.3 En la legislación guatemalteca.**

No podría dejar de incluir al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien distingue entre los principios del derecho laboral, los que a continuación anotamos:

a. “Principio de tutelaridad :

Como sustentación de la defensa del trabajador como protesta contra los abusos en contra de las personas, con motivo de la relación de trabajo;

b. Principio evolutivo:

Del cual se deriva la característica que el Derecho de Trabajo se encuentre en constante movimiento, en atención a su permanente vocación de proteger al trabajador.

c. Principio de obligatoriedad:

Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales.

d. Principio de rendimiento o de la buena fe:

El principal vínculo entre patrono y trabajador , es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos. Por eso resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respecto del otro.

e. Principio de realismo:

---

<sup>39</sup> Ob.Cit., T.III. Pág. 382

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

f. Principio de sencillez:

El derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos forma les básicos.

g. Principio conciliatorio:

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. El derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto ”.<sup>40</sup>

No obstante lo anterior, la legislación nacional comprende el conjunto de principios sobre los que descansa su articulado, sin embargo previo a enunciarlos o enumerarlos a continuación es importante hacer una breve reseña en cuanto al Decreto Legislativo inspirado en dichos principios, partiendo de que El Código de Trabajo fue promulgado en el año de 1947, con vigencia en la actualidad, ha sido objeto de reformas a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, dependiendo la tendencia según el momento histórico en que han sido promulgados, el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula en forma general la materia de trabajo. Cabe comentar que dicho código recogió la mayoría de preceptos legales promulgados desde octubre de 1944, impulsados por líderes revolucionarios que soñaban un sano desarrollo de un sistema capitalista en Guatemala, que se alzaría sobre la base de una adecuada explotación de los recursos guatemaltecos.

El Código de Trabajo está conformado por normas de carácter sustantivo y procesal, conteniendo en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, las que en las distintas argumentaciones casi

---

<sup>40</sup> Ob. Cit. Pág. 4

siempre se plantean como algunos de los principios que informan el derecho del trabajo.

La relación antes apuntada y que es de uso generalizado, solo alcanza aceptación lógica si se parte de que esta adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral; dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo; siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del Derecho.

Con base en lo antes referido y otros planteamientos generalmente aceptados, entre los principios fundantes del derecho del trabajo, que inspiran la legislación guatemalteca del trabajo, consideraré los siguientes:

- Según en inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo constituye un **mínimo de garantías sociales**. Esas garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos como los denomina la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102; son protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio atendiendo a su denominación se explica teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral y constituyen un **estatuto legalmente invulnerable** por el cual el Estado está indirectamente presente, en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estas garantías mínimas o derechos mínimos puede citarse:

- ✓ La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores nacionales, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son .
  - ✓ Los límites máximos de las jornadas de trabajo .
  - ✓ La obligación patronal de conceder descansos remunerados .
  - ✓ La obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos, etc.
- Los derechos de los trabajadores son **irrenunciables**: una de las características del principio anteriormente indicado al aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales (pactos colectivo de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas, reglamentos de personal, etc.) adquiere categoría de principio fundamental del Derecho del Trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica, y en el ámbito legal guatemalteco lo confirma la siguiente disposición contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala “Son nulos ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

En cuanto a este principio considero importante agregar que a mi juicio, la **irrenunciabilidad** consiste en la imposibilidad legal que el trabajador tiene de privarse a sí mismo y en forma voluntaria de gozar de los derechos que toda regulación contemple a favor suyo. En ese sentido, siendo las prestaciones catalogadas como derechos mínimos, se encuentran dotadas de esa “imposibilidad” de renunciar a ellas aún en forma indirecta cuando a través de un convenio entre patrono y trabajador, éste último por la necesidad imperante, acepta que la suma

total de las mismas sea disminuida al momento de que el patrono haga efectivo el pago.

- El derecho del trabajo es **necesario e imperativo**: es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen en una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social y es imperativo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas (garantías sociales mínimas) que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.
  
- El derecho del trabajo es **realista y objetivo**: según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.
  
- El derecho del trabajo es una **rama del derecho público**: según el inciso e del cuarto considerando del Código de Trabajo, “el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Se puede afirmar, que cuando el legislador le dio carácter de derecho público a la rama jurídica que nos ocupa, no ahondó en detalles doctrinarios sino que acentuó su interés en darle al derecho del trabajo ese carácter, para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado; al aplicarse se haga en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.
  
- El derecho del trabajo es un derecho **hondamente democrático**: de acuerdo con el inciso f del cuarto considerando del Código de Trabajo, “el Derecho del

Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población”. Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución de que deben ser objeto los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse pa tronos y trabajadores.

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

Considero acertado lo expuesto anteriormente, y comparto los principios sobre los que descansa la legislación vigente, pues toda regulación laboral en este país no puede escapar a ser sustentada sobre estos principios que como bien se establece, no son solamente los lineamientos de creación, sino de interpretación y aplicación de la normativa sustantiva a casos concretos.

### 3.4 La Tutelaridad

#### 3.4.1 En sentido amplio

Conforme a lo expresado por el licenciado Luis Fernández Molina, se basa “en la protección del trabajador como razón de ser del Derecho Laboral, y su actual sustentación...”<sup>41</sup> Trata entonces, de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo en tal sentido un nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra, dada la dependencia salarial de que depende su supervivencia.

---

<sup>41</sup> Ob.Cit. Pág. 4

Citados por Fernández Molina, autores como Mario de la Cueva y T rueba Urbina sostienen que la tutelaridad tiene como objeto el servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador, así como restablecer un equilibrio, supuestamente roto entre las partes.

#### 3.4.3 En sentido estricto

Dentro de su multiplicidad, uno de los fines del Derecho es el mantenimiento de la paz social a través del respeto a los derechos individuales; en dicho sentido, es conveniente la ubicación de la tutelaridad en cuanto a si es un fin en si misma o es meramente un medio para llegar a un fin.

Consecuentemente, al efectuar un análisis si se quiere superficial, el fin verdadero del derecho de trabajo no es en sí un estado inveterado de tutelaridad sino la contribución en su ámbito de aplicación, a la armonía social como fin primordial del derecho; por ende, aquella es más una herramienta que tiene como objetivo lograr el equilibrio en la fijación de las condiciones adecuadas laborales, evitando fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados, debido a la desventaja económica existente entre ambos .

#### 3.4.3 Definición

En cuanto a la tutelaridad se ha dicho que es un principio que se manifiesta a través de la protección jurídica preferente a la cual está encaminada la legislación laboral vigente, intenta compensar la desventaja que en el aspecto económico el trabajador tendrá siempre frente al patrono, intenta equiparar a aquel, para que las controversias surgidas con ocasión de una relación de trabajo que han de ventilarse en un juzgado, pueda entonces operar el principio de "igualdad" entre patrono y trabajador.

Empero, y como un previo al capítulo siguiente, se hace necesario considerar que la tutelaridad como principio despierta la conciencia a considerar que esta desventaja no

es únicamente en cuanto a la detentación de los medios de producción, sino en cuanto a la ilustración, escolaridad o aún experiencia de que pudiera el trabajador adolecer, que le sitúe en un nivel de desventaja en cuanto al conocimiento, posibilidad de reclamación y goce de los derechos que le asisten por imperio constitucional, de las normas ordinarias, reglamentos y disposiciones que, en su favor, ha previsto el legislador.

## CAPÍTULO IV

### 4. Reclamación de las prestaciones laborales

#### 4.1 Concepto de reclamación:

- En sentido amplio: se deriva del término latino *reclamare*, sinónimo de pedir con insistencia, verbigracia: reclamar la palabra. Sinónimo también de exigir, pedir, requerir, protestar.
- En sentido jurídico: “Protesta contra el desconocimiento del derecho propio. Exigencia de una obligación ajena incumplida, desvirtuada o retrasada. Queja. Contradicción, por escrito o verbalmente, de una cosa considerada injusta ”. <sup>42</sup>

De igual modo, se fundamenta en la acción y efecto de reclamar y, concretamente, en el hecho de acudir ante una autoridad administrativo o jurisdiccional para que reconozca a favor del reclamante, la existencia de un derecho. La reclamación pues, constituye la acción enderezada por la persona que se considera afectada ante autoridad correspondiente, con el propósito de que el derecho que cree que le asiste, sea no solamente declarado sino, eventualmente y de conformidad con los procedimientos pre establecidos en la ley, hecho efectivo ya sea que este consista en dar, hacer, no hacer o entregar.

#### 4.1.1 Por qué se reclama

Como se expresara anteriormente, la reclamación se basa en el hecho de la acción enderezada por persona que se considere afectada, pero ¿afectada por qué?. En materia laboral, y dadas las condiciones que se establecen para la interpretación de la naturaleza del trabajo prestado (plazo indefinido), es característica la estabilidad laboral, la cual puede verse vulnerada en el caso de la terminación de la relación

---

<sup>42</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.** T. III. Pág. 474

laboral por una de las partes –normalmente la parte patronal- en el caso de no existir una causa justa para dicha terminación o bien la existencia de una causa justa en su extinción.

La legislación laboral guatemalteca en el caso expresado, establece como responsabilidad para la parte responsable de la terminación aludida un *mínimum no indemnizatorio* consistente en un conjunto de deberes de naturaleza económica contraídos con el trabajador en virtud de la relación de trabajo, conocidos como “prestaciones” y estas entendidas como el contenido de un deber jurídico contraído en virtud de una relación pre establecida, demostrable, líquida y exigible.

#### 4.1.2 Qué se reclama

En lógica armonía, la legislación guatemalteca establece, utilizando como ejemplo el caso citado en el numeral anterior, una serie de prestaciones debidas por el patrono al trabajador, las cuales constituyen básicamente:

- a) Salario proporcional a los días trabajados hasta el momento de la terminación de la relación laboral: es decir, el pago de la retribución convenida efectivamente hasta el momento de la terminación anormal de la relación de trabajo, no anterior, no posterior, sino a lo efectivamente trabajado lo efectivamente remunerado;
- b) Vacaciones, o su proporcionalidad: habiendo adquirido el derecho a gozar del período de vacaciones remuneradas y por la imposibilidad de gozarlas, al pago de la totalidad o proporcionalidad de las mismas;
- c) Aguinaldo, o su proporcionalidad: en el mismo sentido, si el trabajador adquirió el derecho a ese considerado sueldo anual complementario, contenido en las disposiciones del Artículo 102 literal j) de la Constitución Política de la República y del Decreto 76-78 del Congreso de la República, o bien la parte proporcional que le corresponda;

d) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, o su proporcionalidad: prestación anual establecida en el Decreto 42 -92 del Congreso de la República, efectiva en la primera quincena del mes de julio de cada año, la cual como en el caso que nos ocupa en caso de no cumplirse con la totalidad del ciclo anual, deberá satisfacerse en su parte proporcional.

#### 4.1.3 La posición del trabajador: ¿es jurídicamente ético que el trabajador se sitúe en posición de peticionario de lo que ya se le debe?

Cuando en capítulos anteriores se trató lo relativo a la tutelaridad del Derecho del Trabajo como principio, se estableció que era más bien un medio que un fin en sí misma, debido a la intención de equilibrio de las relaciones obrero patronales surgidas con motivo de la relación de trabajo, las cuales eventualmente podían ser rotas al momento del incumplimiento de los deberes contraídos con motivo de la misma.

Así, de nuevo citando el caso hipotético que nos ocupa, al asumir el patrono la postura de decidir la terminación de la relación laboral sin causa justa, y dado que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, según el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, es también de asumir que automáticamente reconoce las responsabilidades en que incurre por la decisión tomada, que afecta de manera contundente la relación laboral sostenida, en especial para el trabajador que debido a su desventaja económica, depende totalmente de la remuneración para su sostenimiento y el de los miembros de su núcleo familiar. Bien es cierto que el empleador es consciente de tales argumentos, mas ¿es potestativo el cumplimiento de las garantías mínimas contenidas en el Artículo 102 constitucional o es obligatorio? Como de sobra es conocida la respuesta, el siguiente cuestionamiento alude a la postura de la dignidad del trabajador en cuanto al pago de sus prestaciones, pues ¿qué de ético, qué de justo y qué de legal reviste el hecho de que el trabajador deba accionar por medio de reclamación el pago de las prestaciones mínimas enumeradas anteriormente? Evidentemente, no puede cuantificarse la lesión a la dignidad que reviste al trabajador por el hecho de serlo, pues el situarlo en una posición de mendigo

en la reclamación localizando, solicitando, suplicando el pago, el evasor de la responsabilidad debida arroga para si la postura de mártir o antagónicamente la de benefactor ofreciendo miserablemente y en calidad de limosna, sumas menores a las debidas si es que el trabajador acepta tan insultante posición.

No obstante, la práctica reiterada de tal posición patronal explica que ante la falta de ilustración de los derechos que le asisten, el trabajador acceda de una manera humillante a ese soborno técnico que, en una bofetada moral y jurídica, queda legitimado a través de la figura de la conciliación, misma que representa una violación a los principios de tutelaridad jurídica enclavados en las leyes de corte laboral.

## **4.2 Formas de la reclamación laboral**

### **4.2.1 Ante el patrono:**

Derivado de la terminación de la relación laboral, deviene necesario que si esta se efectúa sin causa justa, es decir por voluntad unilateral de una de las partes de la relación -asúmase la patronal- y sin el avenimiento del plazo, se proceda a cancelar al trabajador el pago de los días laborados, vacaciones, aguinaldo y bonificación anual, sea en forma íntegra o proporcional dependiendo de cada situación, lo que debía ser la normalidad, la liquidación del monto y el mutuo otorgamiento del finiquito respectivo. Cabe mencionar que la suma que integra las prestaciones relacionadas son debidas y no tienen carácter indemnizatorio como se apuntara anteriormente, puesto que el empleador desde el momento en que la relación laboral se inicia, adquiere la obligación al pago de las mismas, de manera inmediata al cese de la relación. La naturaleza de esta liquidación es proveniente de las responsabilidades mismas de la relación, y aunque con efectos jurídicos notorios por el hecho mismo de constituir prestaciones debidas, es procedimentalmente contable.

### **4.2.2 Ante la Inspección General del Trabajo:**

En vista de la posibilidad de renuencia del patrono al pago de las prestaciones debidas al trabajador, puede este acudir a un procedimiento de naturaleza eminentemente administrativa, consistente en la reclamación de las prestaciones por

medio de la Inspección General del Trabajo, dependencia centralizada del Ministerio de Trabajo, antes de que transcurran treinta días hábiles desde la terminación de la relación laboral.

En dicho procedimiento, como se desprende de lo regulado en los Artículos 278 a 282 del Código de Trabajo, la integración de las prestaciones y sus montos se realiza en forma oficializada, en virtud de la exactitud –conforme a los datos suministrados por el trabajador, y sujetos a la verificación contra los registros patronales, si existieren - a que podría arribarse dados los procedimientos informáticos de integración de los montos adeudados, con que cuenta dicha dependencia, así como de la asesoría técnica que brinda.

Posteriormente, se realiza la reclamación al patrono posibilitando mediante citación un encuentro entre ambos, en un plano que aunque oficial, aún no es de carácter litigioso, quedando todas las actuaciones contenidas en actas administrativas celebradas ante el inspector de trabajo que haya sido designado, copia de las cuales se entrega a cada una de las partes. La intervención de la Inspección General de trabajo se limita a tratar de que las partes arriben a un entendimiento, a un acuerdo relativo al pago de las prestaciones, de forma que no ocasione perjuicio patrimonial al trabajador, intervención que carece de carácter coercitivo y que únicamente prolonga la agonía en el sentido económico del trabajador y la y da tiempo al patrono para mejorar su defensa.

#### 4.2.3 Ante el órgano jurisdiccional

Constituyendo una tercera opción para el trabajador, otra posibilidad de hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales consiste en la reclamación judicial de las mismas, a partir de la interposición de la demanda correspondiente ante el órgano jurisdiccional; en este caso, a su elección pero ante la eventual negativa del patrono, el trabajador se ve obligado a poner en movimiento al órgano con el propósito de ver satisfecha su pretensión fundamentada en ley.

Así, siendo un conflicto individual de trabajo, la acción iniciada por medio de la demanda instaurada, en el supuesto de su admisión, dará lugar a un proceso cuyos principios informativos de tutelaridad (procesalmente tratado), economía procesal, concentración, sencillez y probidad, tienden a garantizar el desarrollo del proceso de forma que no sea gravosa para las partes pero sobre todo, en función de la tutelaridad, velar porque los intereses concretos y determinados de los litigantes por hallarse pre establecidos en la normativa jurídica vigente, generen la resolución judicial que, bajo la forma de una sentencia que pudiese ser de condena, en todo caso al pago de las prestaciones debidas y reclamadas.

#### 4.2.4 Naturaleza jurídica

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho que asiste a una de las partes, previa fase de conocimiento; en él, se suceden los procesos de condena originados por la pretensión formulada ante el órgano jurisdiccional. Se diferencia del proceso civil básicamente, en las modalidades que le imprimen sus propios principios informativos y su propia normatividad procesal.

Dentro de sus caracteres, puede mencionarse que el principio dispositivo se halla atenuado, pues el juez tiene amplias facultades hacia la marcha y dirección del mismo, impulsándolo de oficio, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, apreciando estas con flexibilidad y realismo. Es un juicio con centrado, rápido, sencillo y antiformalista, lo cual no significa que sea antitécnico, limitado en el número y clases de medios de impugnación, y por sobre todo dotado de una tutela jurídica preferente a la parte económica y culturalmente débil.

Partiendo de la premisa que el derecho de trabajo es eminentemente conciliador, durante la tramitación de un proceso de origen laboral, la fase de conciliación es una etapa obligatoria en cuanto a su celebración, y es en ella donde se materializa este principio al convenir las partes en cuanto a la razón de la litis, evitando con ello continuar con el desarrollo total del proceso, concluyéndolo con la resolución que pronuncia el juez al respecto. No podemos obviar también la necesidad de este

tipo de convenios para materializar también los principios procesales de economía, celeridad, inmediación, etc.

Cabe mencionar, lo importante de la finalidad conciliadora del derecho laboral se materializa a través del convenio que se suscriba en la etapa respectiva, tanto como la de los principios que la apoyan, que la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2 -89, fue reformada por el Decreto número 59 -2005 del Congreso de la República, en lo que se refiere a las “facultades generales de los jueces” citadas en el Artículo 66, en cuanto a la inclusión de dos literales más, incumbiéndonos para el efecto la literal “e)” que literalmente establece: “Para procurar de oficio ó a petición de parte, *dentro* del proceso o *antes* de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación”.

Como podemos notar, la reforma otorga o amplía la facultad del juez, en cuanto a la temporalidad para la proposición de las fórmulas que lleven a las partes a establecer un convenio, por cuanto que incluso éste puede tener lugar aún antes del día fijado para la celebración del juicio oral, cuyo efecto sería aún más , el ahorro de recursos de toda naturaleza y la agilización de las resoluciones en este tipo de proceso.

#### **4.3 La conciliación**

Hemos considerado con antelación, que el convenio que pueda suscribirse con ocasión de un proceso ordinario laboral, viene a favorecer considerablemente a las partes y al Estado actuando a través del órgano jurisdiccional, en el sentido que no solo tendría como efecto descargar la actividad tan voluminosa y propia del juzgado, sino que vendría a representar una economía a la inversión o uso de recursos tanto humanos como materiales del juzgado, además de dar agilidad a otros asuntos que no puedan concluirse con el avenimiento de las partes. De igual manera representa ventaja para el trabajador en cuanto éste podría obtener su pretensión en el menor tiempo y con la mayor eficiencia y eficacia judicial y el patrono no sería objeto de la dilación procesal por el tiempo que también invertiría en estos asuntos, sino la

inversión económica que su defensa significaría, así como le evita ser condenado en costas judiciales.

Así, la conciliación es una de las instituciones más complejas que existen, por cuanto puede dar lugar a equivocaciones en su interpretación y aplicación, debido a los diferentes ángulos desde que puede ser abordada. En tal sentido, para algunos autores puede ser una acción meramente contractual, para otros un acto eminentemente procesal, en cuyo caso puede tomarse como una fase preparatoria del proceso, una etapa del mismo o bien, un modo anormal de terminación del mismo; aún mas, las legislaciones lo contemplan como un procedimiento para dirimir conflictos y, en el caso de Guatemala, como una fase del proceso ordinario laboral.

De lo anterior entonces, la conciliación consiste entonces en un acuerdo de voluntades por parte de quienes se han constituido parte de un conflicto por el cual se ha instaurado un proceso, por medio del cual buscan el arreglo de sus diferencias con el propósito de evitar las molestias, gastos, y por sobre todo la eventualidad de una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.

Al respecto, es conveniente hacer la aclaración que la conciliación no constituye un reconocimiento del total de las pretensiones formuladas por el actor, pues se estaría ante la actitud de allanarse por parte del demandado; es un reconocimiento parcial de los hechos y no total, pues entonces constituiría una confesión. Para tal efecto, debe predominar en la conciliación un enfoque realista, objetivo, equitativo y ecuánime de las reclamaciones constitutivas del litigio, fundado en un examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes

Así, en el proceso laboral, dentro del marco de este enfoque planteado, la figura de la conciliación es de trascendental importancia por los resultados que en un tiempo breve puede producir, contrariamente a lo que sucede en los juicios ordinarios de trabajo, que en su desarrollo tienden a tornarse en procesos largos, dispendiosos, cargados de procedimientos y dilatorios en la emisión de la resolución, lo que al ser trasladado fuera de la óptica judicial y situado en la vida diaria, afecta precisamente al

sujeto titular de la tutelaridad laboral, lesionando mediante el transcurso largo y tortuoso del tiempo a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

En consecuencia, en el caso de que un trabajador se a despedido injustamente o entiende que lo ha sido, o bien, renuncia y no recibe el pago de sus prestaciones laborales, la reclamación de las mismas por parte del trabajador pueden ser tenidas en tres alternativas:

- a) la insistencia ante el patrono, lo cual tiene un carácter personal y es de naturaleza contable para el patrono;
- b) acudir ante la Inspección General de Trabajo para los efectos de cálculo, citación y posible avenimiento, siendo de naturaleza eminentemente administrativa; y
- c) optar por la vía jurisdiccional interponiendo la demanda respectiva, para los efectos de conciliación o en su caso, el desarrollo de un juicio ordinario.

Estas tres alternativas ponen de manifiesto, en la búsqueda de la justicia laboral, la posible actitud de la parte patronal al ignorar el cumplimiento de las leyes, por negarse al pago procedente; la eficacia o ineficacia de la dependencia centralizada, o bien, la realización última del fin del Estado en la actuación judicial: el bien común, traducido en justicia pronta y cumplida para el trabajador.



## CAPÍTULO V

### 5. La vulneración al principio de irrenunciabilidad del derecho a las prestaciones laborales

#### 5.1 Concepto de vulneración

Vulneración es la acción deveniente de vulnerar, y consiste en violentar, dañar o quebrantar un precepto o una ley, en el presente caso al principio filosófico de irrenunciabilidad que es uno de los que sustentan al derecho de trabajo; consecuentemente, sitúa en un estado de indefensión a una persona en lo atinente a sus derechos en forma general, por lo que causa como efecto social una notoria falta de credibilidad en el Estado de derecho, convirtiéndose éste, en un Estado de hecho por la violación a los derechos de las personas creando una sensación de incertidumbre social dado que la mayoría ciudadana está conformada por la gran masa laboral, que afecta a la población más allá incluso, de los intereses de la clase trabajadora.

En tal sentido, la vulneración se hace patente cuando, hallándose una persona asistida y protegida por el derecho se le perjudica violentando o tergiversando mediante incorrectas aplicaciones, la ley o los procedimientos para la adecuada resolución de los conflictos laborales; estos casos lamentablemente muy comunes en la cotidianidad, han generado una práctica insana en la resolución de dicho tipo de conflictos, pues en busca de la rapidez, el descongestionamiento del volumen de trabajo o bien otras razones, se orilla a la toma de decisiones más bien apartadas de las instituciones del derecho laboral que se han venido citando a lo largo del capítulo, pues los principios tanto sustantivos como procesales o adjetivos, quedan ignorados ocasionando con una burla a la pretensión del perjudicado por la decisión unilateral de la terminación de la relación de trabajo.

Para el efecto, se reenumeran brevemente algunos de los principios sustantivos que fundamentan el derecho laboral:

### 5.1.1 Principios sustantivos:

#### a. Tutelaridad:

Como se tratara en el capitulo anterior, la legislación guatemalteca establece una protección preferente para el trabajador, a efecto de intentar compensar la desventaja económica que éste tiene frente al patrono, para equiparlo a él y de esta manera enfrentar un proceso judicial en materia laboral, a efecto de poder ser considerados como iguales tanto legal como jurídicamente.

#### b. Derechos mínimos

La legislación laboral comprende un mínimo de derechos que los trabajadores deben gozar y por debajo de ellos ningún trabajador puede prestar sus servicios, pues ello contravendría la finalidad con la que la norma fue creada.

#### c. Irrenunciabilidad

Este principio consiste en que la ley prohíbe o excluye la posibilidad de que el trabajador se prive a sí mismo y en forma voluntaria de gozar o beneficiarse de los derechos que por su posición en la relación laboral le asigna la legislación vigente.

#### d. Superación de derechos mínimos

Es el principio que permite que los derechos mínimos consignados en la legislación laboral puedan ser susceptibles de superación a través de la misma ley, convenio, contratos o reglamentos de trabajo.

#### e. Conciliatorio

En cuanto que el derecho laboral está encaminado a solucionar las controversias surgidas con ocasión de una relación de trabajo entre patrono y trabajador, buscando la mejor solución atendiendo a la importancia y beneficio que para ambos significa la prestación de los servicios y la retribución por los mismos ,

resaltando la obtención de los derechos adquiridos por el trabajador, los cuales deberán de protegerse.

### 5.1.2 Principios procesales

En relación al aspecto procesal del derecho laboral, es prudente citar asimismo algunos principios que lo sustentan entre los cuales figuran:

#### a. Oralidad

En el proceso laboral, rige el principio de oralidad por excelencia, por éste principio, el auxilio de un abogado no se hace imprescindible ya que cualquier trabajador podría acudir al tribunal y plantear su demanda (y realizar las demás actuaciones necesarias) en forma oral, debiendo el juez levantar acta ajustándose a las exigencias que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo en cuanto a la demanda.

#### b. Impulso de oficio

Por este principio, una vez interpuesta la demanda, las demás actuaciones o etapas dentro del juicio ordinario laboral, se realizarán por iniciativa o impulso de oficio por parte del juez.

#### c. Inmediación

La ley establece en atención a este principio, que la presencia del juez es necesaria y obligatoria durante todas las etapas y distintas diligencias que se lleven a cabo durante la tramitación del juicio ordinario laboral.

#### d. Claridad

Insta a que todas las resoluciones emitidas por el juez, deben ser redactadas en términos claros y comprensibles para las partes.

e. Sencillez

Similar al principio anterior, las actuaciones y resoluciones deben realizarse en términos sencillos para que las partes, especialmente el trabajador, pueda comprender y asimilar las situaciones o decisiones que se tomen durante el proceso.

f. Poco formalista

Al permitir que la demanda y actuaciones puedan realizarse en forma oral y por las propias partes sin hacer de la dirección de un abogado un requisito indispensable, el proceso deja de ser rígidamente formal, favoreciendo notablemente al trabajador, considerando que en buena cantidad la población trabajadora es de escasos recursos y poca instrucción.

g. Celeridad

Este principio presupone la pronta participación y dirección del juez, a efecto de acelerar el proceso, respetando los plazos y/o términos señalados para cada etapa o fase del mismo, en atención a la necesidad que siempre apremia los intereses del trabajador.

h. Economía procesal

Este principio, apoyado por los anteriores, busca minimizar la inversión de los recursos de toda índole tanto para las partes como para el Estado actuando en su función jurisdiccional por conducto del juzgado respectivo.

## **5.2 Formas de vulneración**

Habiendo considerado la vulneración en sí a un derecho, y a los principios sobre los cuales descansan tanto sustantiva como adjetivamente los mismos, es posible transitar de un modo fluido hacia las formas en que los derechos de los trabajadores en materia de reclamación de prestaciones son atropellados; en ese orden de ideas, las maneras o formas en que puede manifestarse el riesgo de que los derechos del

trabajador puedan ser vulnerados o violentados en lo que a las reclamaciones planteadas con motivo del pago de las prestaciones laborales corresponda, como se tratara en el capítulo anterior pueden ser, por la naturaleza y por la vía en que se intentan, tanto en forma administrativa como procesal, pero ¿qué planteamiento es el que lleva a la consideración de tal idea? Evidentemente los casos en que tanto por ética como por sentido común no se identifican individualizándose, y que en el desenvolvimiento de la práctica laboral ocasionan desencanto por la búsqueda de la justicia, ya que la simple reclamación laboral anula un principio fundamental: la irrenunciabilidad de dichas prestaciones, pues en razón de una pronta solución se sacrifica –quizá por ignorancia del derecho que le asiste al trabajador, quizá por necesidad inmediata, quizá por deslealtad o ausencia de ética por parte del abogado director del demandante o falta de experiencia del pasante o por su necesidad de satisfacer el número de casos resueltos, como parte de su ejercicio profesional supervisado- el origen de la reclamación, que es precisamente un monto adeudado, no una limosna tarifaria.

De manera específica, la vulneración al principio de irrenunciabilidad del derecho a la reclamación íntegra de las prestaciones que el patrono adeudare al trabajador con motivo de un despido injustificado, se concreta al momento de la negociación con motivo de la conciliación, sea esa administrativa o judicial, pues la actitud del patrono lejos de ser la de un ciudadano responsable se torna en la de un violento y altanero detentador de los medios de producción que ve en la persona del trabajador -frente a los ojos de un empleado a quien por competencia administrativa le ha sido delegada como parte de la función pública la de mediar en la solución del conflicto - a un ser inferior a quien puede darse el lujo de ofrecerle migajas de su peculio personal, dando la impresión de hacerle un favor y tomando la imagen de un mecenas dadivoso intachable y de buen corazón... Todo ello, disfrazado bajo la figura de un “convenio” o “acuerdo” contundentemente lesivo para la parte débil de la ex relación laboral, lamentablemente con el beneplácito de los personajes designados para velar por la juridicidad del contenido del “acuerdo” o “convenio”. Esto, es vulneración...

### 5.2.1 Administrativa

Como se mencionara anteriormente, el conjunto de procedimientos conocidos en forma genérica como “La vía administrativa laboral” permite, en una de sus etapas, solucionar los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, a consecuencia de infracciones u otro tipo de faltas en los que pueda llegarse a una conclusión a conveniencia de las partes.

Si bien su objeto es proveer de las oportunidades prudentes tanto a patronos como a trabajadores para resolver sus controversias en esa instancia, evitando la vía judicial y viabilizando el restablecimiento de sus buenas relaciones laborales, se desarrolla cuando las partes son citadas a los convenios o conciliaciones realizadas durante la audiencia conciliatoria en la Inspección General de Trabajo. Pero, es en este momento en que tiene lugar la vulneración al principio de irrenunciabilidad, cuando el inspector a cargo de un caso concreto, no obstante haber efectuado un cálculo estimado de las prestaciones que el patrono debe pagar al trabajador, pueda aprobar o de hecho así ha sucedido en la práctica, ya sea formal o tácitamente que la actitud proveniente de la negociación del pago a que tiene derecho el trabajador, permita o induzca que éste renuncie al mismo al aceptar un pago menor al calculado, esgrimiendo como *argumento ad báculum* para fundamentar racionalmente, la necesidad económica que tiene el trabajador de recibir al menos algo monetario para la solución de sus necesidades inmediatas, contribuyendo aún sin tener la intención, a la violación de tal principio.

Podría parecer irreverente pero, si el procedimiento de reclamación queda documentado en actas identificadas y codificadas, incluyéndose dentro de su contenido el monto de la liquidación reclamado al patrono, las citaciones y comparecencias, y la circunstancia de haber llegado a un tipo de acuerdo, ¿cómo es posible que por virtud del *ius imperium* la norma contenga como *conditio sine qua non* la irrenunciabilidad de los derechos, pretendiendo favorecer al trabajador tutelándolo para compensar esa posible falta de ilustración que le permita conocer que le asiste ese derecho, y aún así éste, posiblemente presionado por la necesidad económica o

posiblemente mal asesorado, acepte en una renuncia tácita (porque no podría documentarse aceptación expresa) montos menores a los reclamados? . Existe únicamente una respuesta: otra vez históricamente, el poder económico vuelve a tener la razón por encima de la norma y posiblemente por encima de la moral del empleado público, denigrando la dignidad del trabajador y lesionando su ya precaria situación financiera, quedando plasmado en un documento insultante para la clase trabajadora: un convenio de pago de limosna, al cual el organismo ejecutivo no puede declarar lesivo por no ser de su interés público.

### 5.2.2 Procesal

En las condiciones previstas en el numeral anterior, la legislación laboral guatemalteca permite que a través de los convenios aprobados dentro del juicio ordinario laboral, pueda llegarse a la terminación de un litigio iniciado, o de uno por iniciarse, según lo establecido en los Artículos 240 y 241 del Código de Trabajo.

Se trató con anterioridad acerca de la conciliación como etapa del proceso ordinario laboral cuyo origen se remonta a la interposición de la demanda con motivo de la reclamación judicial de las prestaciones laborales, mas es aquí donde vale la pena ahondar un poco más sobre el tema; para ello, se hace necesario mencionar inicialmente las características de la institución denominada Conciliación:

- a. La pre existencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción;
- b. Constituye una etapa obligatoria en el desarrollo del juicio ordinario laboral;
- c. Puede culminar en un convenio o acuerdo;

- d. La actitud del trabajador es limitada, en vista de que la ley no le permite renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos que la otorga la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo ni otras leyes laborales;
- e. La actitud del juez es limitada en el curso de la diligencia, dada la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- f. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- g. Caso contrario, es decir cumplimiento del convenio, finaliza el procedimiento.

Si bien es cierto el juzgador no propone formulas de conciliación que dañen o perjudiquen los intereses patrimoniales del trabajador -en lo concerniente al principio de irrenunciabilidad-, puede incurrir tácitamente al aprobar los convenios propuestos por los litigantes, quizá ignorar detalles pactados por las partes, en que la suma acordada es inferior a las prestaciones reclamadas y/o legalmente exigibles, infringiendo y quebrantando así, la normativa laboral creada tuteladamente para el sector trabajador.

No podría dejar de mencionar que la vía procesal tiene por objeto el sometimiento de los conflictos surgidos cuando hay derechos controvertidos, con el propósito de encontrarles soluciones legales que satisfagan el derecho de uno y confirmen la obligación del otro respectivamente; por ello, la etapa de la conciliación dentro de un juicio ordinario laboral intenta resolver de manera ecuánime, es decir, en un plano de cierta igualdad, la controversia planteada para evitar el procedimiento procesal posterior de no lograrse un acuerdo o convenio.

Sin embargo es en esta etapa, como lo he venido puntualizando, donde se corre el riesgo de vulnerar principios importantes que dan vida a la norma que protege determinados derechos, dando continuación y confirmando al caer en ese riesgo, la desigualdad imperante y activa entre trabajador y patrono.

Es importante mencionar que no es conocido el procedimiento judicial que se utiliza para examinar la viabilidad del convenio propuesto, por lo que no se podría precisar el método utilizado por el juzgador para medir la legalidad del mismo, lo que en consecuencia obliga a plantearme la interrogante, ¿hasta donde llega la imparcialidad del juez en la conciliación? Pues considero que aún esa imparcialidad debe ser interrumpida, en el momento en que el juez se constituye garante del derecho laboral, en observancia al principio de tutelaridad .

### **5.3 La actuación del juez como contralor de la tutelaridad contenida en la norma**

Como expresé anteriormente, la tutelaridad es el principio cuyo objetivo es proporcionar una protección jurídica preferente al trabajador, intentando compensar su desigualdad económica frente al patrono; esto, para equipararlo al mismo estatus y poder considerárseles jurídicamente como “iguales” en el caso de una contienda judicial.

En consecuencia, en la función de contralor, es decir examinador de la juridicidad en el cumplimiento de tal bien tutelado, la igualdad, evidentemente debe tener como propósito principal la verificación del cumplimiento irrestricto de las normas y principios durante no solo la aplicación procesal, sino la sustantiva.

Es conveniente recordar que, si el juez en la búsqueda de la justicia y no sólo de la legalidad tiene por imperativo constitucional la atribución de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, su facultad de decidir se orienta en base a la independencia e imparcialidad, preceptos que en su momento le asisten para la correcta aplicación de la norma jurídica.

¿En qué etapa puede vulnerarse el principio de irrenunciabilidad? El proceso ordinario en materia laboral, se inicia con la **demand**a y dentro del juicio ordinario laboral una vez solicitada la intervención del juez, éste debe actuar de oficio.

Posteriormente a recibir la demanda, previa calificación, ésta al cumplir con los presupuestos contemplados en el Artículo 332 del Código de Trabajo (sin olvidar los artículos 61, 106 y 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, por supletoriedad), será admitida para su trámite y el juez dictará la primera resolución en la cual ha de fijar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral.

En la audiencia del juicio oral, posteriormente a ser ampliada y/o ratificada la demanda por parte del actor, y si no hubiere interposición de excepciones por parte del demandado, éste ha de proceder a contestar la misma. En atención al principio de celeridad, economía procesal y sobre todo al principio que sostiene que el derecho laboral es eminentemente conciliatorio, el juez deberá abreviar en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento, por lo que durante la etapa obligatoria de la conciliación, que procede posteriormente a la contestación de la demanda, el juez tiene la facultad y responsabilidad de proponer fórmulas equánimes de conciliación para avenir a las partes y aprobar el arreglo en que ellas convinieren, sí y solo sí, éste no vulnera el principio de irrenunciabilidad a la pretensión del trabajador, siempre que esta consista únicamente en el pago de las prestaciones legales (ya que si concurren pretensiones de otra naturaleza, se continuará el proceso en lo que a ellas corresponda), concluyendo en consecuencia el asunto litigioso, a través de un auto en el cual ha de aprobar dicho convenio.

En este sentido vale la pena analizar por partes el texto del Artículo 340 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo establece que “Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren...” De modo entonces que, en cumplimiento y aplicación a los principios procesales expresados, las propuestas de fórmulas que ha de hacer el juez deben ser encaminadas a encontrar o establecer la forma de satisfacerse derechos y obligaciones para favorecer la pronta y cumplida aplicación de justicia, a fin de evitar un proceso largo, engorroso y costoso tanto para las partes como para el Estado; en

consecuencia, es válida la proposición de cualquier forma que tienda a solucionar *presto* la cuestión sometida al órgano jurisdiccional.

Pero ¿existe un límite a dicha amplitud de proposiciones? Absolutamente, pues el legislador previendo una distorsión a la aplicación del texto citado, añade como parte del párrafo de mérito, así “...siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.” Esto implica que cualquier tipo de arreglo propuesto debe ser el fiel reflejo de la legalidad, no del quebrantamiento de las normas... Sin embargo puede suceder que se apruebe lo convenido aún disminuyéndose la percepción económica a que el trabajador tiene derecho por las prestaciones que el patrono le debe.

En consecuencia, esta etapa que presenta la posibilidad de finalizar el conflicto, podría desfavorecer notablemente los intereses del trabajador, generando como único resultado, la disminución del volumen de trabajo del juzgado.

Considerando que el ideal real de una conciliación y consecuentemente de un convenio, es principalmente la economía procesal para las partes y el Estado, así como evitar a los litigantes su sometimiento a un asunto judicial que resulta desgastante, aún más para el trabajador en quien apremia la necesidad de percibir el pago de las prestaciones debidas y reclamadas, creemos que dentro de la formulación de un convenio que se constituya en conciliación, debería únicamente la posibilidad negociación, limitarse a discutir y convenir en el procedimiento o la forma de pago y no el monto o la sumatoria del pago que se adeuda, pues esto constituiría una flagrante violación no solo a la normativa laboral vigente sino a los derechos que la misma otorga al trabajador y a la tutelaridad que supuestamente le protege. . Cabe hacer mención de que esta situación ni siquiera es considerable si fuera el caso de que el patrono es una Sociedad Anónima en proceso de liquidación, debe recordarse que existe una reserva legal para cubrir los gastos que el Código de Comercio en el Artículo 248, ordena en:

#### 1. Gastos de Liquidación,

2. Deudas de la sociedad,
3. Aportes de los socios y
4. Utilidades

Sin embargo siendo una ley de orden público, el Código de Trabajo , Artículo 101, establece que los créditos por salarios o indemnizaciones a que los trabajadores tengan derecho por terminación de los contratos de trabajo gozan por su carácter alimenticio de determinados privilegios al ser reconocidos por los tribunales de trabajo, como *créditos de primera clase* en el caso de juicios universales y dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, comprendiendo un importe equivalente a seis meses o menos.

Retomando lo expresado anteriormente, el papel entonces del juez, debería ser de contralor o verificador del principio de tutelaridad en materia laboral y su postura debe encaminarse a la verificación del pago pronto y exacto de las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho, oponiéndose a que el monto de éstas sea disminuido, por presiones que el patrono intente ejercer sobre el trabajador, y requerir o apercibir a aquél, en cuanto a que lo discutible será la forma del pago de dichas prestaciones y no el monto. Judicialmente, se espera que el juez fundamente su criterio al aprobar el convenio que sea sometido a su consideración en total apego a los principios doctrinarios que alimentan el derecho laboral y por lo tanto a la misma ley, motivando de esa manera un impacto positivo en el campo legal-laboral, al proveer certeza jurídica a través de su resolución.

Al mismo tiempo sentaría precedente para futuros litigios basados en la misma pretensión, advirtiendo o previniendo a la clase patronal de la ventaja económica y procesal que significaría pagar las prestaciones correspondientes al trabajador en forma inmediata al término de la relación laboral tal y como lo establece la ley, o bien en el procedimiento administrativo ante el inspector de trabajo, ya que de someterse el asunto al tribunal competente, el resultado será el mismo en observancia a la ley y por consiguiente al principio de irrenunciabilidad, negándole la posibilidad de negociar y discutir el monto que corresponda a las prestaciones que por imperativo legal el

trabajador, ya ha adquirido el derecho a gozar como resultado de la prestación de sus servicios; es decir, recordemos que el contenido del convenio no versa sobre el derecho o el monto, sino eventualmente sobre la forma de realizar tal obligación.

De esa manera el juez al apegarse a derecho, resolverá justa y legalmente e n respeto irrestricto a los principios y al ordenamiento jurídico laboral vigente, no obstante al optar por encontrar o aprobar la propuesta de una “vía rápida” de solución al conflicto (convenio en la fase de conciliación del juicio laboral), aún a costa de sacrificar la norma jurídica, vulnerará la tutelaridad del derecho laboral, especialmente ese principio de irrenunciabilidad que debe tender a proteger.

No debe dejar de considerarse la probabilidad de que dicho convenio sea el resultado de la escasa o nula ilustración del trabajador en cuanto al derecho que la ley le concede, deficiencia en la asesoría y auxilio legal que recibe o ausencia de ética incluso en el juzgador, éste entonces, distante de ser contralor de la juridicidad en la aprobación de dicho convenio, se sitúa mejor, como parte de un problema tradicional que es necesario regular a lo interno de los procedimientos que conforman el proceso laboral, a efecto de erradicar, evitar y/o prevenir la vulneración a los principios que inspiraran el derecho laboral.

#### **5.4 Vulneración al principio de irrenunciabilidad**

En atención a lo arriba expresado y e n una relación de causalidad consecuente, la vulneración al principio objeto de este trabajo evidentemente produciría efectos con amplitud en varios aspectos individualmente considerados, con preocupante repercusión legal, social, moral y ética, derivados de la simple idea de que el arreglo que diese lugar a un convenio conciliatorio se produjese sobre la base de la negociación sustentada en renunciaciones a derechos tutelados y protegidos por la ley para el trabajador.

Dentro de los efectos negativos que tal vulneración provoca, pueden enumerarse:

#### 5.4.1 Menoscabo patrimonial

Es indudable el detrimento pecuniario que deviene al trabajador al permitírsele privarse a sí mismo del derecho que le asiste de percibir el pago íntegro de las prestaciones laborales que ya ha ganado por el tiempo de servicio prestado al patrono. Este detrimento ocasiona serios problemas sociales de fondo, pues la sola ubicación del texto constitucional que lo fundamenta según el Título II: Derechos Sociales, Sección octava: Trabajo, el Artículo 106 establece que “Los derechos consignados en esta sección son **irrenunciables** para los trabajadores...”; en lógica consecuencia, vulnerar individualmente un derecho social debilita la institución que lo protege, de modo que lesiona no sólo al trabajador, sino a la familia o a las personas que económicamente dependen de éste, pues la economía es básica para la satisfacción de las necesidades familiares, esencialmente la alimenticia que más que ponerse en riesgo, desestima tan fundamental derecho.

#### 5.4.2 Vulneración a la dignidad integral del trabajador

Considero el concepto “dignidad”, como el respeto que una persona tiene de sí misma y que en función de la convivencia social le es debida *erga omnes*; y a una persona digna, como honrada y de buen proceder, aún sumado a esto el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”.

Dentro de la relación laboral la obligación fundamental que el trabajador y el patrono contraen, es, la prestación del servicio en forma personal bajo la dirección inmediata o delegada y continuada y el pago de una retribución voluntariamente pactada no menor al salario mínimo, respectivamente. Lo anterior significa que al finalizar la relación laboral el trabajador ha cumplido a través del lapso de duración de la misma, con su obligación fundamental, lo cual le hace acreedor del derecho a gozar en forma proporcional el pago íntegro de las prestaciones correspondientes; sin embargo, la problemática que la vulneración al principio de irrenunciabilidad presenta,

afecta de manera trascendente la dignidad integral del trabajador, al situársele en una posición de mendigo de una serie de prestaciones que ya posee y se le deben por derecho, y no que pretende poseer.

Partiendo de que como persona humana el trabajador tiene el derecho a ser respetado en su moral -que no es más que el conjunto de acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o maldad, acciones que no pertenecen al campo de los sentidos, por ser de la apreciación del entendimiento o de la conciencia, refiriéndose al interno o al respeto humano-, en sus derechos legales, laborales y sociales, el quebrantamiento de éstos constituye atropello a la calidad de la persona al convertir su derecho a exigir el pago de sus prestaciones, y hacerle adoptar la calidad de agradecido por las migajas que se le “ofrecen” al ser sujeto de regateo en cuanto a la defensa de su derecho a percibir completo el pago de las prestaciones ya adquiridas durante el tiempo transcurrido en la relación laboral, calidad que es resultado en gran parte, de la deficiente asesoría que pudiera respaldarle.

Entre otros efectos negativos vale la pena resaltar también el evidente agrandamiento en la brecha de las responsabilidades obrero -patronales en vez de acercarlas, sumándose la dificultad que representa reencontrar un nuevo trabajo.

#### 5.4.3 Debilitamiento de la función jurisdiccional

La función jurisdiccional, entendida como la investidura de la cual el Estado dota a los juzgadores para que éstos apliquen la legislación vigente a casos concretos sometidos a su conocimiento, para proveer de certeza y seguridad jurídica a la población, tiene como propósito solucionar las controversias surgidas, en este caso, entre patronos y trabajadores con ocasión de la relación de trabajo que existió entre ellos.

Como una consecuencia más de la vulneración al principio de irrenunciabilidad, la aplicación de justicia a casos concretos en materia laboral se hace más deficiente,

injusta y hasta carente de legalidad, en el casos de la aprobación del convenio celebrado por las partes, cuando éste contenga disminución del monto reclamado en concepto de prestaciones, lo que provoca la falta de confianza por parte de los trabajadores, en el sistema judicial, teniendo consecuentemente la indiferencia a la vulneración, atropello y violación a sus derechos adquiridos, aumentando la desigualdad y abuso por parte del patrono poniendo en entredicho la preparación, ecuanimidad, ética y capacidad del juzgador.

#### 5.4.4 Debilitamiento de la ética de la función del defensor

Siendo el abogado y/o el pasante de los bufetes populares de las universidades del país, la figura legal que debe velar por la protección de los derechos, patrimonio y demás bienes de su patrocinado así como representarlo en sus intereses, es latente la falta a su deber ético como profesional colegiado cuando no instruye o persuade al trabajador de que por imperativo legal le es prohibido privarse voluntariamente de los derechos que la legislación laboral le provee a fin de que éste no consienta la disminución al pago del monto total que suman las prestaciones a las que tiene derecho a percibir.

El Código de Ética Profesional, con vigencia posterior al Código de Trabajo, es decir, que presupone el respeto en el ejercicio profesional a las normas legales que lo anteceden, enumera principios que delimitan o enmarcan la actuación del abogado en su que hacer profesional, principios entre los que podemos mencionar la **probidad**, que debe evidenciarse a través de la rectitud, honradez e integridad de pensamiento y acción; **prudencia**, al actuar sin precipitaciones y con juicio sereno en el ejercicio de la profesión; **juridicidad**, al velar por la más rigurosa legitimidad y justicia en el ejercicio profesional y **eficiencia**, que impone deberes de preparación correspondiendo al abogado la obligación de investigación y estudio permanente del derecho . Aunado a lo anterior, no debe perderse de vista las enseñanzas recibidas por los estudiantes de la carrera de derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Estos principios tienen carácter de deberes que deben ser estrictamente observados para el desempeño eficaz y eficiente en la función asesora del abogado y/o pasante. No obstante la normativa contenida en el Código de Ética, no se contempla en ella sanciones para el incumplimiento de estos deberes, sin embargo el Colegio Profesional de Abogados y Notarios, a través de su Tribunal de Honor, tiene la facultad de imponer sanciones por este tipo de faltas sustentadas en los principios anteriormente consignados.

## **5.5 Efectos sociales de la vulneración a los principios**

### **5.5.1 Falta de confiabilidad a la función jurisdiccional**

La función jurisdiccional o administración de justicia, debe reflejar en la sociedad, un efecto de confianza y seguridad en el sistema judicial. Sin embargo, al ser constante la aprobación de los convenios judiciales en los que se vulnera el principio de irrenunciabilidad (entre otros), a través de la disminución económica negociada sobre la sumatoria del monto de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, la población laboralmente activa desiste y/o se inhibe de ejercitar su derecho constitucional de acción, al prever o considerar en vano el desgaste judicial y la pérdida de tiempo que entablar una demanda laboral puede significarle por experiencias propias o conocimiento de ajenas, en las cuales el trabajador por la imperante necesidad que siempre le apremia se ve obligado a aceptar la cantidad que el patrono se dispone a pagar y que consecuentemente los juzgadores aprueban en el convenio correspondiente, sin la previa comprobación de que dicha cantidad cubra por lo menos esas prestaciones de carácter irrenunciable, lo que debilita considerablemente la confianza que ya escasamente la sociedad puede depositar en el sistema de administración de justicia.

Ejemplo de tal situación, es el saqueo que los propios trabajadores han hecho en los últimos tiempos a las maquiladoras cuando finaliza la relación laboral (sea cual fuere la causa), apropiándose del equipo y maquinaria de la misma, reflejando con esa

actitud, la falta de confianza en la efectividad del sistema de justicia lo que a su vez provoca también un caos en el ordenamiento jurídico y social del Estado, pues la ausencia de credibilidad en el sistema judicial continúa alimentando la cultura de las vías de hecho y no de derecho. Verbigracia, los linchamientos que ocurren por falta de credibilidad en el sistema de justicia penal, lo que de una manera similar, contribuye al socavo del estado de derecho guatemalteco.

Debido a esta situación se hace evidente la necesidad de regular la facultad discrecional del juzgador en la aprobación de los convenios con la observancia estricta de la premisa de que irrenunciabilidad significa la **no** posibilidad de privarse a sí mismos en forma voluntaria de los derechos que la legislación laboral provee.

#### 5.5.2 Debilitamiento de los institutos laborales

De igual manera que en el derecho general, en materia laboral los institutos son considerados como el andamiaje histórico-jurídico que soporta o fundamenta la integración de la norma, doctrina y principios que conforman la sistemática jurídica de la legislación laboral vigente de un Estado determinado.

Dentro de las fuentes del Derecho, de conformidad con la doctrina, se encuentran las fuentes históricas, entre las que se puede citar un texto hebraico como el Salmo 11, que en su parte conducente literalmente contiene la expresión “Si fueren destruidos los fundamentos, ¿qué ha de hacer el justo?” Esta expresión refiere con exactitud la posibilidad de la pérdida de eficacia de los institutos o principios como quiera llamárseles, al ignorarse o tergiversarse su aplicación en beneficio de la celeridad o resolución de conflictos con motivo de la relación de trabajo.

En ese sentido, el trabajador cuenta con su fuerza de trabajo como único capital, no pudiendo éste ser renovable (a diferencia del capital del patrono); al prestar sus servicios consecuentemente se hace acreedor al finalizar la relación laboral, del pago de las prestaciones establecidas por la ley, que al verse disminuido su monto

dentro de un convenio judicial, efectivamente menoscaban y debilitan esos institutos que dieron vida a la normativa laboral incurriendo entonces en la vulneración constante a los principios que orientaron la creación de la norma jurídica que en determinado momento puede incluso llegar al arcaísmo, tornándola en norma vigente pero no positiva, en este caso, peligrosamente para el derecho laboral.

La renuncia a la integralidad del monto de las prestaciones puede erigirse en costumbre fáctica dentro del gremio laboral, para que estas sean efectivas, ante la mirada pasiva del juzgador que aprueba un convenio de esa naturaleza, repercutiendo entonces en que este principio -de irrenunciabilidad- en vez de un ideal laboral ante la injusticia, puede convertirse en una expresión ridícula por su inaplicabilidad.

Visto desde este punto de vista, la función para la cual fue creado el derecho de trabajo no se cumple o se intenta cumplir con considerable carencia de la aplicación de los principios que le dieron vida, involucrando así y retornándonos a la etapa de la revolución industrial. Lo anterior obliga a aportar no solo el conocimiento sino la procuración para la especialización de los juzgadores y litigantes en esta materia, a fin de aplicar correctamente la ley para el rescate y fortalecimiento de las instituciones del derecho de trabajo, puntalando su ejecución.

### 5.5.3 Amenaza a las economías familiares

La finalidad o importancia del trabajo, radica en la búsqueda de generar los ingresos o el medio adecuado para satisfacer las necesidades a través de él, que presentan tanto trabajador como patrono. Como consecuencia la prestación laboral, es considerada como aquel beneficio que la ley establece a favor del trabajador, tal como las vacaciones, el aguinaldo y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

En el caso propiamente de las vacaciones, éstas tienen por finalidad el descanso físico y mental del trabajador que ha estado sometido a una rutina de trabajo

constante por un tiempo determinado, nos son compensables en dinero, sin embargo son susceptibles a tal compensación para los trabajadores que han cumplido con los requerimientos para el goce de las mismas y que al momento de la finalización de la relación laboral no gozaron el periodo respectivo.

Por lo tanto, no podemos limitarnos a pensar particularmente en el perjuicio que sufre el trabajador al vulnerar sus derechos irrenunciables cuando finaliza su relación laboral por cualquier causa, pues sabemos que generalmente tras él se encuentra una familia que se sostiene con los ingresos que percibe, familia que se ve también amenazada en su estabilidad económica, ya que al correr el riesgo de que el trabajador no cuente con el pago inmediato (como establece la ley) de sus prestaciones, o contando con ese pago en una escala inferior o en un tiempo considerablemente extenso, nos lleva al riesgo de que se incrementen los problemas sociales que en gran porcentaje son atribuibles al desempleo, debido a que no tendrán la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas o por lo menos alimenticias, mientras el trabajador puede proveerse de un nuevo empleo.

Estas repercusiones sociales son posible y perfectamente evitables, si los operadores de justicia aplican la ley y el valor justicia en la materia, para la pronta y correcta interpretación y aplicación de la norma jurídica en irrestricto respeto y observancia a los principios que la originaron, logrando a través de esto la eficiencia y eficacia en el sistema de justicia recuperando con ello nuevamente, la confianza que la población ha perdido en los jueces y en los procesos judiciales.

Urge entonces iniciar con un aporte integral como juzgadores, profesionales del derecho, docentes y estudiantes universitarios, patronos y trabajadores en lo que a cada uno corresponda, para hacer el cambio en la práctica judicial y afianzar la aplicación justa y legal de los principios y normas jurídicas, fortaleciendo el sistema de justicia y por ende contribuyendo a la satisfacción de las finalidades del Estado como tal.

## CAPÍTULO VI

### **6. La regulación: un medio de defensa a la vulneración del principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.**

Conforme a lo considerado en capítulos anteriores, la necesaria conducción del tema obliga a pensar en el concurrente medio de protección contra la vulneración objeto del presente trabajo, o dicho más convenientemente, de defensa del Principio, mas ¿puede agregarse algo a la norma que en forma completa ha pretendido salvaguardar tal derecho? Obviamente no, ya que tanto su texto como su perfecto sustento constitucional hacen innecesaria tal medida; pero como el problema latente se encuentra no en la norma sustantiva sino en el momento de su aplicación, el presente capítulo aborda tanto las consideraciones como las consecuentes propuestas de solución al mismo.

#### **6.1 Causas y efectos de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales en la etapa de conciliación.**

##### 6.1.1 La discrecionalidad del juez en la aprobación de los convenios celebrados en juicio.

La aprobación de un convenio se realiza a través de una resolución judicial, en este caso, propiamente a través de un auto, el cual resuelve el asunto principal antes de finalizar el trámite, siendo sus actividades procesales para el presente caso en un alto porcentaje más discrecionales que regladas.

“Discrecional” expresa Ossorio es “lo realizado en libertad y sano juicio...” ; así, el mismo autor define como facultades discrecionales, “las que posee el órgano... para obrar de determinada manera, cuando lo crea oportuno y con arreglo a su leal saber y entender, para la mejor satisfacción de las necesidades colectivas...”<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 309

Esa satisfacción, naturalmente, como se expresara con anterioridad, debe orientarse al beneficio de evitar la realización de todo un proceso judicial que pudiera resultar tedioso y engorroso para las partes.

En cuanto al juez, su discrecionalidad reside no solamente en la ley, en su facultad legal sino también en su capacidad moral y ética de poder adecuar la norma para establecer justicia. Definitivamente, por el principio de imperatividad, ésta resolución debe ser acatada por las partes; sin embargo, la discrecionalidad del juez contenida en la resolución que aprueba el convenio puede limitarse en busca del bien común, pero ¿en qué forma? a través de disposiciones normativas de la Corte Suprema de Justicia en las cuales se debe establecer el procedimiento para la aprobación del convenio a que se pueda llegar por las partes.

#### 6.1.2 Convenios lesivos.

Siendo el convenio la materialización del arreglo a que puede arribarse en virtud de la conciliación o avenimiento propuesto por el juez en la etapa correspondiente, y por supuesto sujeto a la aprobación, no debía éste lesionar a ninguna de las partes; sin embargo, de modo lamentable en la práctica se suscriben convenios lesivos, los que pueden entenderse como aquellos que causan daño o detrimento en los bienes de alguna persona, en este caso del trabajador, porque aprueba la disminución en el monto que a éste se adeuda en concepto de prestaciones. Un convenio lesivo equivale a un hurto sofisticado ya que el patrono se está apropiando de la cantidad que rebaja al monto de las prestaciones que por ley le corresponde pagar al trabajador en forma totalmente pasiva, es decir, sin ninguna clase de violencia, peligrosamente incluso, con la venia del juez quien es responsable jurídicamente de la aprobación de dicho convenio, ya que jurídicamente, estos convenios no debe tener valor aunque medie la aceptación de las partes, en virtud de que se ignoró o violó mediante su aprobación, un principio tutelar, incumpléndose a la vez, el espíritu con que la norma fue creada, fundamentando lo anterior en lo que al efecto establece

el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial que literalmente que “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario.”

En consecuencia, un convenio lesivo, no puede producir efectos jurídicos, ya que serían estos contrarios incluso a los principios generales del derecho, por lo que al vulnerar un derecho del trabajador, este convenio debiera ser nulo de pleno derecho en atención a lo preceptuado en el Artículo 12 del Código de Trabajo que establece: “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”<sup>44</sup> Sobre la base de lo anteriormente apuntado, esta clase de convenios no podría causar estado en la relación laboral, dejando abierta la posibilidad de que el trabajador podría posteriormente intentar el reclamo de lo no percibido y legalmente facultado a cobrar en concepto de prestaciones laborales.

### 6.1.3 La interpretación de la norma.

En el sistema judicial de nuestro país, los profesionales aspirantes a ostentar el cargo de juez, previo o posterior a aprobar el concurso por oposición para ocupar dicho cargo, son sometidos inicial y constantemente a los procesos de capacitación establecidos conforme la Ley de la Carrera Judicial y lo relativo a la Escuela de Estudios Judiciales en sus diferentes programas de educación especializada, con el objetivo de ser instruidos en cuanto a la correcta interpretación de la ley, a través de casos prácticos y de los sistemas de interpretación (doctrinaria, auténtica, gramatical, jurisprudencial, restrictiva, extensiva), con la importantísima finalidad de la correcta aplicación de la norma.

---

<sup>44</sup> Nota: el subrayado no forma parte del texto legal, sino con fines de énfasis.

Así pues, y conforme a lo establecido en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, ¿en qué sentido debe interpretarse la irrenunciabilidad a las prestaciones laborales contrastado con la eventualidad de la aprobación de un convenio? En forma obvia y determinante, la orientación del convenio sobre la base del propósito de la conciliación, no podría en ningún momento explicarse o desentrañarse vulnerando el derecho adquirido del trabajador; mas bien, la consecuencia lógica de la armonía de las normas sustantivas y procesales tendientes a favorecer a éste, se evocan proclives a la inmediatez de la exigibilidad de lo debido, a fin de no dilatar más el cumplimiento de la obligación patronal.

Por ello, vale la pena recordar el Artículo 103 constitucional, que establece que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

#### 6.1.4 De nuevo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales .

El Artículo 106 constitucional, establece asimismo en su primer párrafo lo siguiente: “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución...” Sobre esta base, el juez hasta no cotejar la pretensión del trabajador con el cálculo realizado por un profesional en la materia que a la vez sea imparcial, de las prestaciones que se reclaman, no debería aprobar ningún convenio cuando evidentemente el trabajador está en riesgo de privarse sea o no en forma voluntaria, de formular, reclamar y obtener el cobro y monto total o de la cantidad justa correspondiente a dichas prestaciones.

#### 6.1.5 Inobservancia al principio de intermediación del juez, en la propuesta y aceptación del convenio.

Expresado en el capítulo V del presente trabajo, el principio procesal de intermediación consistente en la presencia del juez como necesaria y obligatoria durante todas las etapas y distintas diligencias que se lleven a cabo durante la tramitación del juicio ordinario laboral, ¿con qué propósito?, resúmase en que es necesario que el juez durante el desarrollo del proceso y sus etapas, esté en contacto con las partes, lo cual en la práctica es soslayado debido a que en función de un arreglo pronto muchas veces el juez no está presente durante la celebración del convenio examinando el irrestricto apego al derecho durante la negociación del mismo o si se quiere, en la conclusión de la concertación materializada en el proyecto de convenio que dará fin al proceso en caso de ser aprobado; esta ausencia material y jurisdiccional puede provocar por falta de ese contacto, la suscripción de un convenio lesivo para la parte débil de la relación laboral.

#### 6.1.6 Deficiente asesoría.

La cual puede ocasionarse por parte del abogado director o el pasante del Bufete Popular en virtud de que pueda afectar sus intereses de la solución rápida del conflicto, afectar el rápido cobro de sus honorarios, o quizá peor aún una negociación con el patrono a espaldas del trabajador, sacrificando a éste y a la norma, violando de esta forma los postulados establecidos en el Código de Ética Profesional, desarrollados en su oportunidad.

#### 6.1.7 Ignorancia del trabajador del principio tutelar de la irrenunciabilidad.

Como consecuencia en muchas ocasiones, por la falta de ilustración del trabajador en cuanto a los derechos que le asisten y sustentan en sus reclamaciones, la vulneración se hace manifiesta en el desconocimiento relativo a

que la posibilidad de negociación no se refiere al monto de las prestaciones a él debidas, sino a la modalidad de pago de las mismas, ya que intimidado por un patrono amenazante o bien, urgido por la necesidad económica accede a una oferta que más bien pareciera una dádiva, ignorancia que en todo caso, debía ser suplida por la intermediación del juez y la postura ética de su abogado director, para que no se vulnera su dignidad económica ni laboral.

## **6.2 Medios de protección a la vulneración.**

Se trata a continuación, algunos aspectos a considerar en la etapa de conciliación y su posterior convenio, las cuales deben basarse exclusivamente en la protección tutelar al trabajador desde el momento en que este plantea su reclamación. A criterio de la sustentante, no es posible limitar en su totalidad las inconsistencias en que se basan los problemas que se han mencionado, más de modo general, se esboza lo siguiente:

### **6.2.1 Los principios generales del derecho**

Guillermo Cabanellas, al respecto del presente tema, nos manifiesta “Uno de los conceptos jurídicos más discutidos. Sánchez Román considera como tales los axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones; o sea las *reglas del derecho*. Según Burón, los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento. Una autorización o invitación de la ley para la libre creación del Derecho por el juez (Hoffmann); y despectivamente, como el medio utilizado por la doctrina para librarse de los textos legales que no responden ya a la opinión jurídica dominante (Muger). Otros los consideran como las normas generales del Derecho, como sinónimos de Derecho Científico, como expresión concreta del Derecho Natural, cual reglas universales de que la razón especulativa se sirve, para encontrar soluciones particulares justas y equitativas cual los *preceptos del Derecho*;

también, como un Derecho universal común, general por su naturaleza y subsidiario por su función, aplicado como supletorio a las lagunas del Derecho.”<sup>45</sup>

En términos sencillos nuevamente diremos que los principios son lineamientos o directrices mediante los que fue inspirada la creación de la norma jurídica, manifestando o marcando el fin a obtener mediante la aplicación de la misma, son considerados también como la última instancia para su interpretación y aplicación a casos concretos; entre los principios que inspiran al Derecho en general, citaremos los siguientes:

#### 6.2.1.1 Equidad.

La fidelidad y paralelismo con que lo acompaña, llevaría a decir que la equidad es la sombra del Derecho, si cuanto de ella se ha pensado y escrito desde los albores jurídicos de la humanidad no la presentaran como su luz o complementos, ante la oscuridad o desamparo de la norma legal o frente a rigores y estragos de su aplicación estricta. Ya por su etimología, del latín *equitas* armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima. Antes de reflejar la opinión de los técnicos, y por los quilates que siempre ha de reconocérsele al pensamiento de la Academia Española, reproducimos las cuatro acepciones que en su Diccionario principal inserta: “Igualdad de ánimo. Bondadosa templanza habitual; propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley. Justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva. Moderación en el precio de las cosas que se compran, o en las condiciones que se estipulan para los contratos”.<sup>46</sup> La equidad ha sido considerada como *juris legitimi enmendatio* (legítima corrección del Derecho), según Aristóteles; como *legis supplementum* (suplemento de la ley), que debía suplir a la ley, y a la cual de bía acudir para

---

<sup>45</sup> Ob. Cit. T.III. Pág. 382.

<sup>46</sup> Diccionario de la lengua española. Pág.254

interpretar ésta y que había de prevalecer en caso de duda, según diversos aforismos romanos y justinianeos.

La equidad, realmente, no es incompatible con la justicia; sino que, al contrario, aquilata el valor de ésta, la afianza, le da vida. La equidad atenúa en efecto la norma de derecho positivo, disminuye el rigor de la ley cuando ésta es concebida como contraria a los principios, de justicia; pero no es, en realidad, una fuente del derecho. Tal sistema es el adoptado por el legislador francés, italiano, español y argentino. La equidad puede servir de criterio al juez cuando el derecho positivo se lo permite, pero no cuando expresamente se excluye la equidad en su aplicación por preceptos legales.

#### 6.2.1.2 Justicia.

Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo, según el pensamiento y casi las palabras de Justiniano: “ *Constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*” . Conjunto de todas las virtudes. Recto proceder conforme a derecho y razón. El mismo derecho y la propia razón, en su generalidad. Como ideal, la justicia resulta difícil de concretar en su realidad permanente. Justicia y Derecho, que debieran ser términos sinónimos, no lo son en los hechos; y, a veces, en la apreciación común, el derecho deja de ser justo por impulsos motivados en la realidad ambiente. Ello es debido a la apreciación subjetiva que la justicia tiene y ha tenido en todos los tiempos. La justicia, que es un ideal de la verdad, tiene como ésta, en la apreciación de los hombres, distintos prismas, y es imposible albergarla en una ley física, inmutable.

La justicia abstracta, como todos los grandes conceptos humanos o algo superiores a lo humano, presenta tantas interpretaciones como corrientes del pensamiento. Posee carácter teológico San Agustín, que la define como amor al sumo bien, o sea, a Dios; se manifiesta racionalista cuando Platón la basa en la actuación del propio obrar; de acento exclusivamente jurídico es la ya transcrita definición justiniana; y hasta ha sido plasmada como fórmula matemática por los

pitagóricos, que la consideraban representable como el cuadrado de un número o multiplicación de éste por sí mismo. La justicia, considerada como el poder de hacer que se ejecute lo que es justo, era representada entre los antiguos bajo la figura de una matrona con ojos vivos y penetrantes, para manifestar que los jueces deben examinar con toda exactitud los negocios que se les someten, antes de pronunciar su sentencia; hoy se la representa con una venda en los ojos, una balanza en una mano y una espada en la otra, para denotar que obra sin acepción de personas, que examina y pesa el derecho de las partes, y que tiene la fuerza para llevar a efecto sus decisiones y hacer reinar el orden.

#### 6.2.1.3 Igualdad.

Conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes. Trato uniforme en situaciones similares. Ausencia de privilegio, favor o preferencia. Igualdad ante la ley es la propia generalidad de la ley (pues si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equipar a todos los ciudadanos, e incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concurra identidad de circunstancias; porque, en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen diferente trato: ambos son poseedores, pero ningún legislador se ha decidido a tratar lo mismo al de buena fe que al de mala fe, ni para adquirir, ni en cuanto al resarcimiento por gastos, mejoras y otras causas. El principio de igualdad ante la ley ha sido reconocido por todas las legislaciones y, en el presente es un axioma jurídico que pocos se atreven a discutir. Los textos constitucionales declaran con énfasis que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin establecer distinciones por razón de nacionalidad, origen, sexo, cultura, etc. Esto quiere decir que los privilegios, por lo menos en lo que hace a la letra y espíritu de las leyes, han desaparecido. Las mismas leyes rigen para todos los ciudadanos, y a todos le son aplicables sin excepción.

#### 6.2.1.4 Seguridad.

Cualidad del ordenamiento jurídico, que implica la certeza de sus normas y, consiguientemente, la previsibilidad de su aplicación.

En cuanto a este principio el autor Villegas Lara, aporta: “Se puede hablar de dos significados del término seguridad jurídica. Por un lado es la protección que la persona recibe dentro del régimen de legalidad, basada en normas de la Constitución y de las leyes ordinarias. La libertad, la igualdad, el derecho a hacer lo que la ley no prohíbe, la prohibición de la detención ilegal, el derecho de defensa, etc., son parte de la seguridad jurídica de la persona. Pero, la seguridad jurídica como valor, equivale a la seguridad del Derecho institucionalmente concebido; seguridad que se garantiza con remedios preventivos que el mismo ordenamiento jurídico se encarga de estatuir.”<sup>47</sup>

#### 6.2.1.5 Legalidad.

Sinónimo de proveniente de la ley. Legitimidad. Licitud. Régimen político fundamental de un Estado; especialmente el establecido por su Constitución.

#### 6.2.1.6 Bien Común.

Este principio se traduce o manifiesta en la satisfacción de las necesidades básicas de la población o de la mayoría en determinado grupo, facilitando la convivencia en paz.

El autor Villegas Lara haciendo alusión al Artículo 1 relacionado con el Artículo 44 de la Constitución Política de la República, manifiesta: “...el bien común significa satisfacer el bienestar y la libertad de la persona individual, siempre que esa

---

<sup>47</sup> **Introducción al estudio del derecho y teorías generales del derecho . Pág.77**

satisfacción no se haga en desmedro del bienestar o la libertad de toda la sociedad... El bien común se alcanza cuando todos los miembros de una sociedad suponen de los medios indispensables para la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales, lo mismo que para el desarrollo y perfeccionamiento de sus aptitudes”.<sup>48</sup>

Es prudente recordar que, conforme a lo establecido en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, estos principios se citan para los efectos de la interpretación de la ley.

### **6.3 Facultades atribuidas a la Corte Suprema de Justicia.**

La Corte Suprema de Justicia tiene, por imperio legal, la facultad de fijar aquello que mejore, viabilice, aclare, facilite o puntualice la aplicación de la norma jurídica a casos concretos en busca de la justicia; al efecto, el Artículo 54 de la Ley del Organismo Judicial en su literal f) establece como atribución de la Corte Suprema de Justicia “Emitir los reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponden conforme a la ley en materia de las funciones jurisdiccionales confiadas al Organismo Judicial, así como en cuanto al desarrollo de las actividades que la confiere la Constitución Política de la República de Guatemala y esta ley.”

#### **6.3.1 Formas de fijar procedimientos.**

La Corte Suprema de Justicia a través de las facultades atribuidas cuenta con la posibilidad mediante la adopción de normativos bajo la forma jurídica de acuerdos y/o reglamentos, puntualizar los posibles procedimientos para el desarrollo de la etapa conciliatoria, procedimientos que serían tema de discusión para llegar a un convenio dentro de la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, nunca así, el

---

<sup>48</sup> **Ibid.** Pág. 74

pago del monto de las prestaciones que el trabajador tiene derecho a percibir por disposición de la ley.

### 6.3.2 La finalidad de la norma.

Siendo la norma sinónimo de regla o patrón de conducta, su objetivo o espíritu se encamina a enmarcar que las actitudes o manifestaciones externas de la persona se ajusten a la conveniente convivencia social. En tal sentido, la norma jurídica establece legalmente que comportamiento del ser humano debe ser limitado y contemplado en el supuesto, a diferencia de la norma moral que únicamente establece como debe ser el comportamiento intrínseco del ser humano aunque su inobservancia generalmente no incida en ilegalidad o contradicción al ordenamiento jurídico, por lo que no generaría consecuencias del mismo orden. La norma jurídica beneficia la correcta evolución de la sociedad, al proveer de conductas humanas regidas legalmente que facilitarán la convivencia social redundando especialmente en el fortalecimiento del Estado, al regular los fenómenos de naturaleza social que a través del tiempo suceden. En el presente caso, el normar un procedimiento -no proceso- judicial se orienta a la correcta aplicación y observancia de la intención del legislador al decretar la norma, para que en su aplicación esta no se vea inobservada, cuyos efectos lejos de ser los en ella planteados, sean distantes y perjudiciales.

### 6.3.3 Teleología, teoría de las causas finales.

Entendida como ciencia de los fines; la teleología jurídica aplicada a la ciencia del Derecho tiene fines pre establecidos, de allí que la definición general de Derecho se establece como: “el conjunto de normas, principios y doctrinas que reunidos en cuerpos jurídicos, ***tienden a*** la regulación de la convivencia social y la resolución de los conflictos interpersonales.”, esa situación *per se* denota que el fin implícito de la

norma es el aseguramiento de la existencia de la sociedad como tal y no en forma bárbara ni incivilizada sino basada en postulados sociales que, por medio de la transformación de los valores atesorados por la sociedad por medio de la axiología jurídica y a través del proceso de formación y sanción de la ley se transforman en normativa vigente **para** lograr esa convivencia pacífica o, dicho en forma constitucional guatemalteca, **el bien común**. En tal sentido y planteándolo en forma de ironías, ciertamente el derecho no es estático sino evolutivo pero, ¿significa eso que la vieja norma de tutelaridad pierde vigencia positiva en función de la solución rápida de los conflictos? ¿Qué la reclamación de un derecho en vez de invocarse debe mendigarse? ¿Qué la justicia laboral depende de negociaciones y no de la aplicación de la norma? ¿Qué la finalidad de la protección al trabajador es historia y no vigencia? ¿Qué la conciliación se ha transformado de una etapa a una medida de sacrificio pecuniario? ¿Qué el Derecho ha perdido de vista su finalidad?

#### **6.4 Propuesta de Acuerdo o Reglamento**

Como respuesta a los cuestionamientos que motivaron este trabajo, plantease en forma concreta que la tutelaridad del derecho laboral aplicado a la irrenunciabilidad de los derechos que le asisten el trabajador en la reclamación de las prestaciones laborales debidas al momento de la finalización de la relación de trabajo, específicamente en el momento de la conciliación que llegase a plasmarse en un convenio, debe ser reglamentado a través de un Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia que fije al juez directrices específicas que no puedan obviarse en el desarrollo de la misma, fijando un procedimiento específico y garante de que el contenido del convenio no sea vulneratorio a las pretensiones del trabajador, mientras estas sean ajustadas a derecho.

¿Por qué un acuerdo? Porque aunque el texto que contiene la legislación procesal laboral fija la etapa de la conciliación conforme a lo establecido en los Artículos 340 y 341, no establece los parámetros en que dicha disposición debe

aplicarse; no se ordena -aunque obvia- la presencia del juez durante la negociación, tampoco la moderación de la misma, ni aún la vigilancia a que pudiese someterse, por tratarse de una audiencia, la actuación de los abogados de las partes, que en un momento determinado, como se trató con anterioridad pudiese perjudicar al trabajador.

En consecuencia, se propone como un medio específico de solución la propuesta de un acuerdo emanado de la Corte Suprema de Justicia que establezca los límites dentro de los cuales deba desarrollarse la etapa de conciliación, la presencia del juez durante la misma, la plena observancia de las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables al caso concreto, y hasta entonces sujetado al control jurisdiccional, la aprobación del arreglo a que arriben las partes y se formule el convenio respectivo.

A continuación se bosqueja un proyecto de Acuerdo que propone la regulación de la audiencia en la etapa de conciliación, previo a la aprobación del convenio.

## ***CORTE SUPREMA DE JUSTICIA***

### **Acuerdo Número x-2008**

#### **CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con los principios que inspiran el derecho del trabajo, este es un derecho tutelar de los trabajadores, orientado a compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

#### **CONSIDERANDO:**

Que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo establecen asimismo como principio la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en la práctica estos se ven vulnerados de manera ostensible ocasionando perjuicios para sus titulares.

## CONSIDERANDO:

Que para reducir los efectos perjudiciales de una errónea interpretación de lo establecido en el artículo 340 del Código de Trabajo, se hace necesario reglamentar el desarrollo de la etapa conciliatoria, con el propósito de alcanzar los fines propuestos en dicha norma.

## POR TANTO:

Con base en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 54 literales a ) y f) y 55 literal b) de la Ley del Organismo Judicial, esta Corte integrada como corresponde

## ACUERDA:

Artículo 1. Durante la etapa conciliatoria del juicio ordinario laboral, los jueces deberán presidir la negociación de proposiciones entre las partes, observando tanto la legalidad como la juridicidad del acuerdo y que éste no lesione en manera alguna la irrenunciabilidad de las prestaciones a que el trabajador haya obtenido el derecho.

Artículo 2. El cálculo de las prestaciones laborales presentado por la Inspección General de Trabajo, tendrá preeminencia sobre el presentado por la parte patronal, salvo que éste sea fundamentado documental y suficientemente contundente para la aceptación del mismo.

Artículo 3. De no existir la posibilidad de que el patrono satisfaga la obligación en forma inmediata, el juez le concederá el plazo de cuarenta y ocho horas, para que

garantice dicha obligación a través de hipoteca o fianza, que deberá gestionar a través de una entidad bancaria.

Artículo 4. Se rechazarán de plano aquellas maneras de arreglo que disminuyan, tergiversen o menoscaben en cualquier forma los derechos de los trabajadores, no pudiéndose invocar al respecto ninguna pretensión de celeridad o economía.

Artículo 5. Verificado lo anterior, el Juez aprobará en el acto el arreglo en que convinieren las partes.

Artículo 6. El presente Acuerdo debe publicarse en el Diario de Centroamérica, órgano oficial de la República de Guatemala, y entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Dado en el Palacio de Justicia, el....

## CONCLUSIONES

1. En Guatemala se cuenta con una legislación especial para regular las relaciones laborales, misma que se encuentra situada dentro del Derecho Público, en cuanto que el Estado se constituye como garante para que los derechos y obligaciones en ella contenida, sean cumplidos fielmente
2. La clase trabajadora se encuentra vulnerada en sus derechos laborales más esenciales, cuando al concluir su relación laboral y hacer el reclamo de las prestaciones respectivas se pretende negociar la cantidad de las mismas, por carecer de un instrumento que les garantice dicho pago en forma íntegra. Lo anterior también significa un riesgo al principio de igualdad, en cuanto evidencia la superioridad de la clase opulenta ante el trabajador.
3. Es habitual que se aprueben judicialmente un convenio celebrado entre éste y su patrono, conviniendo en aceptar el primero, el pago de una suma menor a la realmente adeudada por este último, ya que la legislación carece de un mecanismo que garantice la no negociación durante la conciliación, de la cantidad a la cual ascienden las prestaciones laborales
4. La suscripción de un “convenio” con la venia judicial, actualmente viola los derechos del trabajador al permitir la disminución en el monto de sus prestaciones laborales.
5. Es preciso entonces crear un instrumento jurídicamente viable, para precisar el respeto irrestricto a los principios que fundamentan los derechos por el trabajador reclamados, cuya manifestación es generalmente el convenio que se suscita durante la etapa de conciliación en un Juicio Ordinario Laboral.



## RECOMENDACIONES

1. Que las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades del país, formen en sus estudiantes una especial conciencia de ética profesional y objetividad, necesaria en esta rama del derecho, para que como profesionales (juzgadores y/o defensores) actúen en el fiel cumplimiento y defensa de los principios que sustentan la legislación laboral y por ende contribuyan al fortalecimiento del sistema de justicia, cuya finalidad es la de engrandecer nuestra nación.
2. A través de la Inspección General de Trabajo, se realicen campañas masivas en las que se pueda ilustrar a los trabajadores de todos los sectores del país, especialmente en cuanto a que el significado del principio de irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse a sí mismo de los derechos mínimos que la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados de origen internacional, el Código de Trabajo, pactos, reglamentos y demás legislación vigente en la materia, les garantiza como clase trabajadora.
3. La Corte Suprema de Justicia que por imperativo legal posee facultades reglamentarias, proceda a promover la aprobación del acuerdo o reglamento propuesto, el que deberá implementarse inmediatamente después de su publicación en el medio correspondiente.
4. Al habilitarse la creación de una nueva empresa individual o social, se conmi ne al patrono a crear un fondo en cuales quiera de los bancos del país, que deberá servir exclusivamente para el pago de las prestaciones laborales al finalizar de cualquier forma una relación de trabajo.
5. La adquisición de una fianza anual, que dé cobertura al pasivo laboral de cada empresa, atendiendo al número de trabajadores y al monto de la planilla mensual que ésta asume.



## BIBLIOGRAFÍA

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** (s.e.) Ed. Oxford, México 2000
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil.** 4ª.ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix 2006.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** México, D.F., Ed. Harla, S.A. de C.V., 1985.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 4t.; 11ª ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1976.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Diccionarios jurídicos temáticos.** Vol II; Ed. Mexicana, 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesar individual del trabajo.** Guatemala, Ed. Litografía Orión, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** ed. actualizada, 9ª; México, Ed. Porrúa, S.A. 1984.
- Diccionario de la lengua española.** 21ª ed., Real Academia Española. Madrid, España. 1992.
- DUARTE SANDOVAL, Gloria Marina. **Análisis jurídico comparativo y crítico respecto a las prestaciones laborales otorgadas por el organismo judicial y la oficina nacional de servicio civil.** Guatemala, (s.e); Universidad de San Carlos de Guatemala, 1993
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ed. Inversiones Educativas, 2004.

FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Universidad nacional de educación a distancia, Madrid, España; Ed. Impresos y Revistas, S.A. (s.f.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción del estudio del derecho procesal de trabajo.** (Colección Mario López Larrave), 7 vols. Ed. Universitaria de Guatemala, (s.f.)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta SRL., 1981.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Introducción al estudio del derecho y teoría general del derecho.** 3ª. ed. Ed. F & G Editores, Guatemala 2002

## **Legislación**

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

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1990.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.