

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

**LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO
Y SU NECESARIA REFORMA**

NIDIA ESPERANZA HERNÁNDEZ MÉNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2008

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

**LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO
Y SU NECESARIA REFORMA**

TESIS

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

NIDIA ESPERANZA HERNÁNDEZ MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2008

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rafael Morales Solares
Vocal: Lic. David Humberto Lemus Pivaral
Secretario: Lic. Byron Oswaldo de la Cruz López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Vocal: Lic. Marco Tulio Melini Minera
Secretario: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo, por darme sabiduría y fortaleza espiritual.
- A MIS PADRES:** Rafael Hernández (Q.E.P.D.) y Alba Marina Méndez, por su apoyo y esfuerzo incondicional a lo largo de mi vida, a quienes he admirado tanto..
- A MI HERMANO:** Nery Hernández, con respeto y cariño, como fuente de motivación.
- A MI ABUELITA:** Zoila Carballo (Q.E.P.D.), por sus sabios consejos y amor fraternal.
- A MIS SOBRINOS:** Cristian y Stephanie Hernández, quienes representan alegría para mi vida y a quienes quiero mucho.
- EN ESPECIAL A:** Marco Orellana, por compartir momentos especiales en mi vida.
- A LOS LICENCIADOS:** René Granados, Marvin Castillo, Carlos Castro, Humberto Lemus Pivaral, Rosario Gil y Wermer Gómez, por sus sabias enseñanzas.
- A MIS AMIGOS:** Julieta Mirón, Amanda Donis, Mayra Peralta, Lourdes y Maribel Ponciano, Ana Valeria Aceituno, Lucky Peralta, Leonel Orellana y José Domingo Barraza, por tan invaluable amistad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su excelencia académica y formación de profesionales de éxito, por conocimientos brindados para poder alcanzar mi meta.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo.....	1
1.3. Relación histórica.....	3
1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo.....	5
1.4.1. El derecho sustantivo.....	6
1.4.2. El derecho procesal.....	6
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	8
1.5.1. Tutelaridad.....	8
1.5.2. Conciliación.....	9
1.5.3. Irrenunciabilidad.....	10
1.5.4. Imperatividad.....	10
1.5.5. Equidad.....	11
1.5.6. Objetividad.....	11
1.5.7. Estabilidad.....	11
1.5.8. Democracia.....	12
1.5.9. Realidad.....	12
1.6. Naturaleza jurídica.....	13
1.7. Definición.....	14

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales.....	17
2.1. Concepto.....	17
2.2. Definición.....	17

	Pág.
2.3. Clases de prestaciones laborales.....	17
2.3.1. Salario mínimo.....	18
2.3.2. Ventajas económicas.....	18
2.3.3. Descansos semanales.....	18
2.3.4. Días de asueto.....	18
2.3.5. Vacaciones.....	19
2.3.6. Aguinaldo.....	19
2.3.7. Bonificación.....	20
2.3.8. Día de la madre.....	21
2.3.9. Período de lactancia.....	21
2.4. El trabajador.....	21
2.4.1. Análisis doctrinario.....	24
2.4.2. Análisis legal.....	26

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario de trabajo.....	31
3.1. Definición.....	31
3.2. La demanda.....	32
3.3. Acumulación.....	34
3.4. Citación.....	35
3.5. Conciliación previa.....	36
3.6. Juicio.....	38
3.7. Fases del juicio ordinario laboral.....	39
3.7.1. Modificación o ampliación de la demanda.....	39
3.7.2. Oposición a la demanda.....	40
3.8. Prueba.....	41
3.9. Auto para mejor proveer.....	50
3.10. Sentencia.....	51

	Pág.
3.10.1. Clasificación de las sentencias.....	51
3.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia.....	53

CAPÍTULO IV

4. La prescripción.....	57
4.1. Generalidades.....	57
4.1.1. Prescripción negativa.....	59
4.2. Derechos irrenunciables prescriptibles.....	60
4.3. Plazos.....	61
4.4. Prescripción contra derechos del trabajador.....	62
4.4.1. Por despido injustificado.....	62
4.5. Procedimiento.....	65
4.6. Protesta contra sanciones disciplinarias.....	65
4.7. Reinstalación.....	66
4.8. Retiro por incapacidad.....	66
4.9. Beneficiarios.....	66
4.10. Prestación contra el patrono.....	67
4.10.1. Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada.....	67
4.10.2. Derecho para reclamar contra el abandono del trabajo.....	68

CAPÍTULO V

5. Protección al trabajador y reformar legal.....	69
5.1. Derechos humanos.....	69
5.1.1. Antecedentes.....	69
5.2. Protección constitucional.....	74
5.3. Principio de tutelaridad.....	81
5.4. Reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo.....	84

	Pág.
5.5. Violación al principio de tutelaridad.....	84
5.6. Anteproyecto de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo.....	85
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

Las reclamaciones contra los patronos, en los casos de despido, prescriben en el plazo de treinta días, lo que provoca que muchos trabajadores no puedan hacer sus reclamaciones ante el órgano jurisdiccional al haber prescrito el plazo otorgado por el Código de Trabajo.

Por se el derecho laboral tutelar del trabajador, la prescripción debiera ser de mayor plazo, en virtud que el trabajador hace la reclamación por una cantidad que en realidad se le adeuda, y en tal sentido se estaría protegiendo los derechos de los trabajadores.

Para solucionar el problema es necesario reformar el Artículo 260 del Código de Trabajo, extendiendo el plazo de prescripción a noventa días.

Si el Código Procesal Civil y Mercantil se aplica supletoriamente a asuntos de trabajo, bien debiera hacerse uso de la prescripción contenida en el Artículo 1514 del Código Civil, que manifiesta que prescriben en dos años los honorarios, sueldos, salarios, jornales y otras retribuciones por prestación de cualquier servicio.

El objetivo general de la investigación es: Establecer que se debe evitar que se perjudique al trabajador al no pagar las reclamaciones laborales durante el despido, cuando sus derechos prescriben en un plazo muy corto para reclamarlos.

Los objetivos específicos de la investigación fueron: Establecer que se debe proteger al trabajador ampliando el plazo de la prescripción en el procedimiento

laboral. Demostrar que se debe dar al trabajador el tiempo necesario para hacer sus reclamaciones cuando es despedido por el patrono.

Los supuestos de la investigación son: La prescripción perjudica al trabajador cuando el plazo es tan corto. El principio de tutelaridad no se aplica al establecer plazos cortos para que el trabajador reclame sus derechos por la vía judicial. El principio de tutelaridad es la protección del trabajador, como parte débil de la relación laboral, ante el patrono considerado como la parte económicamente fuerte de la relación laboral.

La presente investigación consta de cinco capítulos. El primero trata del derecho de trabajo, las generalidades, generalidades de la ubicación del derecho de trabajo, relación histórica, se hace el análisis doctrinario del derecho de trabajo, el derecho sustantivo, el derecho procesal, y se estudian los principios fundamentales, tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia, realidad, naturaleza jurídica y definición. En el segundo, se desarrollan las prestaciones laborales, concepto, definición, clases de prestaciones laborales, salario mínimo, ventajas económicas, descansos semanales, días de asueto, vacaciones, aguinaldo, bonificación, día de la madre, período de lactancia, el trabajador, análisis doctrinario, análisis legal. El tercero, estudia el juicio ordinario de trabajo, definición, la demanda, acumulación, citación, conciliación previa, juicio, fases del juicio ordinario laboral, modificación o ampliación de la demanda, oposición a la demanda, prueba, auto para mejor proveer, sentencia, clasificación de las sentencias, ejecución definitiva de la sentencia. El cuarto, es el análisis de la prescripción, generalidades, prescripción negativa, los derechos irrenunciables, el procedimiento, los plazos y el despido injustificado, procedimiento, protesta contra sanciones disciplinarias, reinstalación, retiro por incapacidad,

beneficiarios, prestación contra el patrono, derecho para reclamar contra el abandono del trabajo. El quinto, trata de la protección del trabajador y la reforma legal al Artículo 260 del Código de Trabajo, los derechos humanos, la protección constitucional y la tutelaridad, violación al principio de tutelaridad, anteproyecto de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo.

Los métodos de la investigación utilizados fueron: Inductivo: Por medio de este método se analizó el procedimiento laboral para llegar a concluir que es necesario ampliar el plazo de prescripción en el juicio ordinario laboral. Deductivo: En la presente investigación se analizaron las consecuencias que surgen por el plazo tan corto que establece el Código de Trabajo en la prescripción cuando el trabajador es despedido por el patrono. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Generalidades

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para analizar el derecho de trabajo se hace necesario tratar de ubicar el derecho de trabajo, la terminología, la importancia del estudio de dicha rama jurídica, además de estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral.

Pero para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como lo son la tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad.

1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, habría que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también

lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de lo que es el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española, el trabajo es definido como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio impuesto en condena, que pertenece al campo del derecho penal, o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elemento básico de la relación de trabajo. Por ello resulta importante fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estado esclavista y en el estado feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante en el régimen capitalista

se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: Una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.3. Relación histórica

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozar las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya

casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho”¹.

Así, inicialmente, tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le dominó *legislación industrial*, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho, provenía la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino *derecho industrial*.

Fue la escuela española, la que por primera vez la denomina como el *derecho social*, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle, a finales del siglo XIX, *derecho laboral*, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado *derecho de trabajo* y que es seguida por la escuela española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina *derecho obrero*.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta

¹ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 79.

entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la de pauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los

propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado, se divide en:

- Derecho sustantivo, y
- Derecho procesal

1.4.1. El derecho sustantivo

“Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”².

1.4.2. El derecho procesal

“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las

² **Ibid.** pág. 83.

cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia -juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”³.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo.

El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal, es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

³ **Ibid.**

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social, en primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.5. Principios del derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

“En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación:

1.5.1. Tutelaridad: Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio, mediante él, se establece

imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

1.5.2. Conciliación: Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de

trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

1.5.3. Irrenunciabilidad: Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

1.5.4. Imperatividad: Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

1.5.5. Equidad: Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

1.5.6. Objetividad: Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.

1.5.7. Estabilidad: La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono

de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

1.5.8. Democracia: Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: Que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

1.5.9. Realidad: Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad⁴.

⁴ **Ibid.**, pág. 86.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

1.6. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”⁵.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que

⁵ De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 24.

estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, se estima que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.7. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Santiago López Aguilar, sostiene que “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”⁶.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista. Objetivo y democrático.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios

⁶ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para concluir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.

CAPÍTULO II

2 Prestaciones laborales

2.1. Concepto

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

2.2. Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”⁷.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”⁸.

2.3. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

⁷ **Ibid.**, pág. 384.

⁸ **Ibid.**

2.3.1. Salario mínimo

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

2.3.2. Ventajas económicas

El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, 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”.

2.3.3. Descansos semanales

Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

2.3.4. Días de asueto

El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).

2.3.5. Vacaciones

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

2.3.6. Aguinaldo

El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutaran de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

2.3.7. Bonificación

La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

2.3.8. Día de la madre

El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.

2.3.9. Período de lactancia

Regulado en el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

2.4. El trabajador

Dentro de la doctrina, Gallart, mencionado por Cabanellas, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fueran descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad

profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”⁹.

“En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios”¹⁰.

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”¹¹.

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

⁹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 450.

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ Fernández Molina, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 152.

Partiendo de la definición que da la Real Academia española: Trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”¹².

¹² Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 450.

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o presentación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

2.4.1. Análisis doctrinario

“Al trabajar se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que 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, esto último como oposición o empleado”¹³.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados. De Litala ha expuesto una extendida idea al decir que las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos.

¹³ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 449.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delimitan como tal son: la presentación de una actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos;

- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;

- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- Que el trabajo que realice por cuenta ajena;
- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

2.4.2. Análisis legal

El Artículo 3º. del Código de Trabajo, estipula 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.

En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observa buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los sectores técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más

- fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula “Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono”.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula “Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario de trabajo

3.1. Definición:

Alfredo Montoya Melgar, expone que “El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: “iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia)”¹⁴.

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El tratadista Eduardo Couture define al proceso de la siguiente manera: “Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión”¹⁵.

El Código de Trabajo guatemalteco trae regulado como modelo típico para solventar los diferendos laborales, el procedimiento ordinario, o como también es llamado proceso de cognición o conocimiento en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del juez de trabajo y previsión social

¹⁴ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág. 15.

¹⁵ Couture, Eduardo, **Fundamento del derecho procesal civil**, pág. 145.

una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

3.2. La demanda:

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente, y petición clara de lo que se reclama”¹⁶.

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”¹⁷.

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como el juez, que carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados sean), en el que se expone al órgano juzgador tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En tal sentido se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión, y la petición correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

¹⁶ Ossorio Manuelo, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 303.

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, **Derecho laboral**, pág. 449.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el juez de trabajo y previsión social donde se levanta el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor, a mi criterio esta modalidad no se aplica en nuestro medio, y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que *inspira el derecho* procesal del trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que se aplica en nuestro medio.

En la demanda laboral no se exige fundamento de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales: la indicación del Juzgado al que se dirige la demanda, los nombres y domicilios de las partes litigantes, fecha y firma del demandante, requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco. Recibida la demanda en el juzgado de trabajo y previsión social, compete al Juez su examen previo, a consecuencia del cual podrá emitir los pronunciamientos: a) proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda los requisitos de forma; b) declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c) dictar resolución, si observa algún defecto u omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno, y mientras no se cumpla con los requerimientos no se le dará trámite a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

3.3. Acumulación:

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuantas acciones laborales le competan contra el mismo demandado.

El objetivo principal es que dos ó más acciones se reúnan en un solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio. Y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del Código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del Código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios

procesales que contiene el Código de Trabajo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.4. Citación:

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el juez de trabajo y previsión social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación, y en su caso juicio. El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle, como que pueden concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el Juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la

incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía, y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde, no obstante la incomparecencia justificada del demandado, dentro del plazo improrrogable de 48 horas, faculta a éste a instar la audiencia contra la sentencia firme.

3.5. Conciliación previa:

En esta etapa procesal el juez de trabajo y previsión social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco, esta norma obliga al juez de trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es de un negocio jurídico transaccional, esto es un contrato que pone fin al pleito en que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinantemente en ella y que se caracterizan por poseer efecto de cosa juzgada. Algunos autores entre ellos Jaime Guasp conceptúan la conciliación judicial como un auténtico proceso especial dirigido a evitar el proceso principal. No parece que la mera presencia conciliadora del juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que la institución tiene indudablemente.

Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta aproximar a las partes. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

- Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador, y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo regula que serán nulas ipso jure (por el derecho de la ley o por el derecho mismo) y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros 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 y otras disposiciones relativas al trabajo.” Este mismo precepto lo desarrolla el Artículo 12 del código de Trabajo guatemalteco al regular que: 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.

En tal sentido cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

- Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa, a la etapa procesal del juicio laboral, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior al dictar la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.

3.6. Juicio:

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones.

La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del

asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

3.7. Fases del juicio ordinario laboral:

3.7.1. Modificación o ampliación de la demanda:

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones, manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como de sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir; asimismo, podrá ampliar o modificar la misma, si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el juez de trabajo y previsión social suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, a excepción que la parte demandada manifieste que contestará la demanda en sentido negativo y que se continúe el trámite del mismo. Ahora bien, si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

Una vez finalizada esta fase, la parte demandada procede a contestar la demanda, sujetándose a los mismos requisitos exigidos para la demanda en cuanto a su contenido y forma sea oponiéndose a la misma, o manifestando su conformidad con lo pedido por el actor (allanamiento), o bien demandando al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez (reconvención).

3.7.2. Oposición a la demanda:

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. Estas excepciones de conformidad con el Artículo 342 el juez está facultado para resolverlas dentro de la misma audiencia cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en el Código de Trabajo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias, no enumerando las mismas, por lo que atendiendo a la supletoriedad de las leyes reguladas en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude a la enumeración contemplada en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- Incompetencia
- Falta de capacidad legal
- Falta de personalidad en el representante
- Litispendencia
- Demanda defectuosa.

Cuando la oposición de la demanda ataca el fondo del asunto, el objeto de litis (pretensiones procesales), podrán interponerse las excepciones perentorias, las cuales se interpondrán con la contestación de la demanda o reconvención en

su caso, no obstante, de no existir una enumeración taxativa en la realidad se puede interponer las siguientes:

- Prescripción
- Caducidad
- Cosa juzgada
- Transacción y
- Pago.

Dichas excepciones y las nacidas con posterioridad deberán de ser resueltas en sentencia.

3.8. Prueba:

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”¹⁸.

La prueba es, “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”¹⁹.

Esta fase procesal consiste en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones, a través de las pruebas se intenta obtener la

¹⁸ Eduardo Couture, **Ob.Cit.**, pág. 100.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 300.

persuasión o convencimiento del juzgador, que goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención. El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al juez de trabajo y previsión social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecido en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvención, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo debe hacer la protesta respectiva antes el juez de trabajo y previsión social, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

Una vez agotada la fase de conciliación, el Juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a juicio oral, y este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvención para que los mismos sean diligenciados.

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, ya sea por causas ajenas al tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el juez de trabajo y previsión social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral, extraordinariamente el juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieren las mismas circunstancias.

Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- En el proceso de trabajo no hay normalmente pruebas preconstituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediación.
- El Juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominium litis de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Sólo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con la única excepción de la de reconocimiento judicial.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al juez de trabajo y previsión social frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar la parte proponente, haciéndose constar en acta la prueba solicitada, la solución denegatoria, los fundamentos de la misma y las

protestas, todo a los efectos de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.

Las pruebas personales (confesión, testifical y pericial) se rigen, en el proceso de trabajo, por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial; se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante, y hace prueba contra su autor. No constituye un medio probatorio privilegiado, sino que es valorado por el juez de trabajo y previsión social conjuntamente con todos los demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención, en el caso cuando esta es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que señale el juez para que las partes comparezcan a juicio oral, en esta audiencia el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, y en su rebeldía debido a la incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia, que es lo que normalmente ocurre en el medio y la primera audiencia no se lleva a cabo. Cuando la confesión judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvención, entonces se citará a la parte actora en su audiencia más próxima para que absuelva posiciones, para tal efecto también se le hará los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denomina plica, este plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia.

Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para absolver posiciones, cuando asiste y se rehúsa a contestar, o contesta y no hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina confesión ficta.

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la declaración de las partes y se regula del Artículo 130 al 141 del cuerpo legal citado.

La prueba de testigos; se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, podrá limitarlos discrecionalmente, sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Aparte de ellos el mismo cuerpo legal citado en el Artículo 348 regula que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier juzgado de trabajo y previsión social para declarar en juicios de trabajo, la excepción para no realizarlo es que nos encontremos imposibilitados para realizarlo pero tenemos que justificarlo o bien nos encontremos dentro de las excepciones que la ley indica. Sin embargo no encontrándonos en ninguna de las excepciones estamos en una posición de desobediencia ante el juez de trabajo y previsión social, la que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, la que considero no se aplica a nuestra realidad, sin embargo he de hacer notar que esta desobediencia se tipifica como delito en nuestro Código Penal al regula en el Artículo 414 que Quién desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o

agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cincuenta a un mil quetzales.

De esa cuenta propongo que el Artículo 348 del Código de Trabajo sea reformado en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también se le debe de hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como testigo dará motivo para que se certifique lo conducente a un juzgado del orden penal por el delito de desobediencia, en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligaría a que cualquier persona preste declaración como testigo, y por otro lado colabora con la administración de justicia proporcionando elementos de convicción que serían determinantes para que el juez de trabajo y previsión social dicte una sentencia justa.

Que la citación debe hacerse por medio de la Policía Nacional Civil, cuando la norma regula lo relativo a la citación se debe tener mucho cuidado, para tal evento es menester ver lo preceptuado en el Artículo 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, haciendo énfasis que uno de los requisitos SINE QUANON de la citación es que se le debe hacer constar al testigo en forma expresa el objeto de la diligencia, que en este caso será la de prestar declaración como testigo en determinado juicio de trabajo, ya que la omisión a este requisito en la citación implica en sí una violación al precepto constitucional y por ende no es obligatoria su comparecencia a declarar como testigo.

La prueba de peritos o dictamen de expertos; cuya base constituye la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto, tiene como peculiaridad más relevante en el proceso laboral la

prohibición de la insaculación de peritos, prohibición basada sin duda en el principio de celeridad procesal, y que se traduce prácticamente en la comparecencia de las partes acompañadas de los peritos cuyo dictamen desean aportar. La prueba pericial ha de ser apreciada por el juzgador según las reglas de la sana crítica. Ante la diversidad, e incluso contradicción, de dictámenes, el juzgador es soberano para valorarlos y optar entre ellos.

El Código de Trabajo Guatemalteco, el Artículo 352 regula esta clase de prueba como dictamen de expertos, y la parte que lo proponga deberá indicar al momento de proponerlo los puntos sobre los cuales deberá tratar la prueba de dictamen de expertos, inmediatamente el juez de trabajo y previsión social concederá audiencia por dos días a la contraparte, con el objeto de que proponga su experto y los puntos que va a tratar. El juez decidirá finalmente los puntos sobre los cuales va versar el expertaje, y en el caso de que no hubiere acuerdo entre las partes en cuanto a los puntos que va versar el expertaje el juez nombrará un tercer en discordia, quien queda obligado a dictaminar en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas.

Por otra parte la prueba documental y reconocimiento judicial, se rigen por las siguientes normas: la prueba documental puede aportarse tanto al presentar la demanda como al contestarla y durante la celebración del juicio, el documento puede ser público o privado y puede consistir en la reproducción mecánica de la palabra la imagen el sonido siempre que su obtención no hubiere implicado violación a los derechos fundamentales.

El Código de Trabajo regula la prueba documental en el Artículo 353 y regula que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o de planillas, en este caso el Juez de Trabajo

y Previsión Social apercibirá al demandado que los presente en la primera comparecencia, so pena de una multa de cincuenta a quinientos quetzales y se presumirán ciertos los hechos aducidos por el que ofreció la prueba.

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el contrato escrito, suscrito entre el empleador y el patrono. Del mismo modo el Artículo 39 de la misma ley citada contempla como prueba documental el contrato colectivo de trabajo, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal también regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tiene como prueba documental las actas que levante los inspectores de trabajo, de esa forma lo regula el Artículo 281 literal “j” del Código de Trabajo.

Por experiencia propia, en la primera comparecencia para juicio oral también se tiene como prueba documental los simples recibos, que en algunas ocasiones lo que hace el patrono es estampar la supuesta firma del trabajador, y en el que se hace constar que ya se le pagaron al trabajador todas sus prestaciones laborales, otra de las anomalías que se dan es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo como medio de prueba en juicio ordinario oral laboral.

El Código de Trabajo guatemalteco no regula la forma de impugnar la prueba documental cuando adolezcan de falsedad, pero de conformidad con la supletoriedad de la ley que regula la legislación laboral, es de remitir al Código Procesal Civil y Mercantil que regula en los Artículos 186, 187 y 188 la impugnación de documentos, la cual deberá tramitarse en vía de los incidentes

y para tal efecto debemos también remitirnos a los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

La prueba de reconocimiento judicial; se supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera del local de la audiencia, cuando el juzgador estima indispensable la práctica de un reconocimiento personal, o inspección ocular, suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en nuestro Código de Trabajo, simplemente lo regula en el Artículo 357 al indicar que el juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo.

Del mismo modo el Artículo 361 de la misma ley citada regula que el juez de trabajo y previsión social puede comprobar hechos personalmente, deviene decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la prueba de reconocimiento judicial.

Las pruebas de presunciones; la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.

Las presunciones se clasifican en presunciones legales y presunciones humanas.

Las presunciones legales son aquellas que la ley establece y dispensan de toda prueba, la que cumple el supuesto previsto por la ley.

Las presunciones humanas, son verdaderamente necesitadas de demostración, es decir es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del juez sobre la existencia del hecho, mediando por ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo guatemalteco regula las presunciones legales en los Artículos 30, 137 segundo párrafo, y en el Artículo 281 literal “j”, para efecto de aplicar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley que regula la ley citada, nos remitimos al Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 195 que preceptúa que: “La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado”.

3.9. Auto para mejor proveer:

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el juez de trabajo y previsión social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.

Supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente nuestra legislación laboral en el Artículo 357 regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

3.10. Sentencia:

Eduardo R. Safron, manifiesta que “La sentencia constituye el acto normal que pone fin al juicio”²⁰.

Manuel Osorio citando a Eduardo Couture dice que “La sentencia es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”²¹.

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la Sentencia es “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio de la cual, este resuelve sobre la conformidad o inconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”²².

3.10.1. Clasificación de las sentencias:

Dentro del juicio ordinario oral laboral se dictan las siguientes sentencias:

²⁰ Eduardo R. Safron, **Derecho procesal social**, pág. 591.

²¹ Eduardo Couture, **Ob. Cit.**, pág. 136.

²² Raúl Antonio Chicas Hernández. **Derecho laboral**, pág. 78.

- Declarativas: Tiene por objeto la declaración de un derecho. Como ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador).
- De Condena: Esta impone el cumplimiento de una prestación, como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Desestimatorias: Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- En Rebeldía: Ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, no obstante haber sido apercibido, y no comparece a la audiencia a contestar la demanda ni a prestar.
- confesión judicial, de esa cuenta el juez dicta sentencia en rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en el medio es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose ulteriormente en acta. La sentencia cuya estructura es encabezamiento, antecedente de hecho, fundamente de derecho, y fallo o lo que conocemos como Por Tanto, el Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin embargo haciendo uso de la supletoriedad que regula el

Artículo 326 del Código de Trabajo aplicamos el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que regula la estructura o los requisitos que debe cumplir la sentencia.

3.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia:

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme sea cumplida real y físicamente, recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral, y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio juez de trabajo y previsión social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, sino una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia tal petición, y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dar lugar a la incoación y desenvolvimiento de un auténtico proceso, cuyo conocimiento y de conformidad con el Artículo 425 del Código de Trabajo se atribuye al propio juzgador que hubiera conocido en primera instancia.

El juez de trabajo y previsión social de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una las pretensiones que se reclaman, la liquidación admite el recurso de rectificación cuando se ha cometido error de cálculo, una vez firme la liquidación sin que el obligado haya hecho efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera de pago al obligado librando el mandamiento respectivo y a la vez ordenando el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.

En la práctica se ha demostrado que la ejecución de las sentencias en la mayoría de los casos es imposible, porque muchas veces los litigantes y en especial los trabajadores se quedan con una sentencia en la mano que nunca se va a poder ejecutar, en principio porque nuestra legislación de trabajo no contiene normas que realmente sean coercitivas, de que sirve que una sentencia concedan el pago de todas las prestaciones laboras, se practique la liquidación, y al momento de requerir de pago el obligado no cumple, la ley prevé que si el obligado no paga se proceda a embargar bienes que alcancen a garantizar la suma adeudada lo que normalmente ocurre es que no hay bienes que embargar, cuando se trata de patronos como personas jurídicas o personas individuales hasta esta etapa procesal la ley realmente nos permite el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa, el embargo de bienes inmuebles, para esta eventualidad los patronos retiran su dinero de los bancos por lo que es imposible embargar cuentas bancarias, se auto demandan, o sea intervienen su empresa, con ayuda de un tercero, o sea la intervención dictada por el juez de trabajo no surte efectos, y los bienes inmuebles pasan a propiedad de un tercero a través de una simulación de compraventa o de cualquier otro contrato, o sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo, por lo que se concluye que en la mayoría de los casos no se puede ejecutar la sentencia, que de hecho es el fin ultimo del proceso oral laboral.

Por lo tanto el juicio ordinario oral de trabajo comprende diversas fases, desde la iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia); otorgando así al demandado la oportunidad de ser citado, oído y vencido en juicio determinado ante un juez natural, garantizando así un juicio previo, proporcionando además el derecho de oponerse si la sentencia le desfavorece; mediante los recursos establecidos por la ley.

Como conclusión se puede decir que el juicio ordinario laboral es la dilucidación del problema existente entre patrono y trabajador, para tratar que el empleador cumpla con el contrato de trabajo (verbal o escrito) y por medios coercitivos llegar al cumplimiento de la obligación, para tal efecto el derecho desarrolla un procedimiento que debe llevar aparejado el debido proceso dando a las partes los plazos legales para que cumplan con el procedimiento, llevando como fin dictar una sentencia después que el juzgador ha tenido a la vista la prueba presentada.

CAPÍTULO IV

4. La prescripción

4.1. Generalidades

“La prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el código o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las conciliaciones que determina el Capítulo Primero del Título octavo del Código de Trabajo. Su objetivo primordial es mantener la seguridad jurídica en el ejercicio del derecho de acción, motivo por el cual el trabajador debe saber que para plantear demanda en juicio ordinario laboral ante un despido injustificado o indirecto, tiene 30 días a partir de la fecha de acaecido el hecho, a efecto de poder reclamar la indemnización respectiva. Y en cuanto a otras prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo, salarios no pagados, etc. tiene dos años. Esto es muy importante ya que si se deja transcurrir el tiempo prescribe el derecho para demandar”²³.

Las sanciones, toda vez que las faltas de trabajo y previsión social consisten en las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones taxativas que establece el Código de Trabajo o las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales se penan con multa, de manera que generalmente su naturaleza jurídica es de carácter pecuniario. Un ejemplo de esta institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Art. 350 del Código de Trabajo en el sentido de que si un patrono transgrede la obligación de permitir que sus trabajadores concurren a un tribunal a prestar declaración

²³ López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 147.

testimonial, se le sancionará con una multa de Q. 25.00 a Q 100.00 que impondrá el propio juez que conozca del asunto.

Las responsabilidades indicadas en el Artículo 273 del Código de Trabajo. Consisten en la consecuencia que trae para los empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de los propios tribunales privados de trabajo o cualquier entidad relacionada con el trabajo, cuando en forma personal infringen, violan o inculpen las leyes de trabajo y previsión social o bien animen o toleren dichas violaciones. Dichas consecuencias consisten, en la destitución inmediata, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias respectivas o las responsabilidades penales y civiles que proceden en contra del infractor.

Francisco Javier Gardeazábal del Río, señala “La prescripción constituye una manifestación de la influencia que el tiempo tiene sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos. Éstos, a lo largo de aquél, nacen, se ejercitan y mueren. Aquí corresponde estudiar una de las causas que determinan de desaparición de aquellos: la prescripción extintiva”²⁴.

“La prescripción extintiva provoca la desaparición de un derecho real o de crédito o de una acción, y se basa en un dato puramente negativo como es no ejercicio de su derechos por el titular mismo”²⁵.

Puede definirse la prescripción extintiva como el modo de extinguirse los derechos y las acciones por el mero hecho de no dar ellos adecuadas señales de vida durante el plazo fijado por la ley. Así se pone de relieve como justo con el transcurso del tiempo lo característico de la prescripción extintiva es inacción

²⁴ Fundación Tomás Moro, **Diccionario jurídico espasa**, pág. 782.

²⁵ **Ibid.**

del titular del derecho durante toda la extensión de aquél; es lo que se ha denominado con acierto como el silencio de la relación jurídica.

La prescripción puede ser positiva o negativa. En el primer caso consiste en la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo; en el segundo, por lo contrario, en la pérdida de un derecho por el paso del tiempo.

Por naturaleza de la investigación es necesario analizar la prescripción negativa.

4.1.1. Prescripción negativa

“La prescripción negativa o liberatoria, es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y, no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos”²⁶.

Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones humanas. Si no se fijaran plazos temporales para el ejercicio de potenciales derechos, sin duda alguna existiría incertidumbre, expectativa y tensión permanente: en pocas palabras, una pretensión latente en forma indefinida, situación contraria a los mismos fines que el derecho en general procura, como es el mantenimiento armónico de las relaciones entre las personas.

²⁶ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.** Pág. 177.

Presume la prescripción el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo declara la extinción de los mismos en aras de la fijeza jurídica.

Es por eso que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas, y, entre ellas, en lo laboral.

4.2. Derechos irrenunciables prescriptibles:

Por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones: algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal. Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a las condiciones que las partes hayan pactado directamente, sino que por ley se incorpora una serie de estipulaciones adicionales, por lo general mínima, que quizá no son tratadas directamente por las partes. O sea que, en virtud de una especie de ósmosis legal, se genera automáticamente una serie de derechos y obligaciones más allá de los convenios directamente por las partes.

Es claro que el mayor beneficio de este sistema es el trabajador, quien adquiere, frente al patrono, una serie de derechos mínimos de plena aplicación, tales como vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, séptimo días, indemnización, primas por antigüedad, previsión social, etc.

El trabajador, por lo mismo, tiene derecho a ejercer o exigir cada una de esas prestaciones, siempre que lo haga en su oportunidad o dentro de los respectivos plazos fijados para cada situación.

Esos derechos, son irrenunciables; pero son prescriptibles. El trabajador no los puede renunciar, pero sí los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente. Debe atenderse, sobre todo, el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta inadecuado que los reclamos del trabajo despedido se mantengan indefinidamente.

En contraposición del trabajador, al patrono le asisten también derechos y plazos para ejercitar los mismos tal el caso de aplicar sanciones disciplinarias, de despedir con causas justificadas, de reclamar contra el retiro del trabajador.

4.3. Plazos

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una educación práctica. Así se tiene que el derecho civil establece plazos que oscilan entre diez años (derechos reales (y hasta dos años (cobros de adeudos comerciales, honorarios, etc.)). El derecho penal tiene sus propias regulaciones para establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, se fijan plazos cortos dentro de los cuales deben iniciarse las acciones relacionadas, sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones a aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un período impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. Debe el ordenamiento jurídico imponer, como lo hace plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones.

4.4. Prescripción contra derechos del trabajador

4.4.1. Por despido injustificado

Si un trabajador es despedido sin medir una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido vejado y por lo mismo tiene derecho a que el empleador lo indemnice (en otras legislaciones tiene en determinada circunstancias derecho opcional a la reinstalación). La indemnización, el pago o no pago de la misma, depende pues de quien fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajado no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una causa frívola o infundada, es de suponer que de inmediato reclamará su tiempo. Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización (quedan a salvo las empresas donde esté vigente la indemnización universal o el caso que motivó el despido es discutible)

En todo caso, la situación de despido, justo o no, debe aclararse en los días siguientes a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, en un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación. Por lo mismo, si el pago se le retrasa o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cual es su situación frente a su ex patrono y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer su derecho es por negligencia del mismo o por astucia del patrono al retenerlo para que se de la prescripción.

“Las legislaciones, por lo general, han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo, en el medio guatemalteco es de treinta días hábiles. En México, anteriormente era de una mes, pero extendió recientemente a dos meses”²⁷.

Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del patrono. En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción: determinar si el trabajador compareció al tribunal o a la inspección de Trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme al plazo aquí indicado, el trabajador reclamaría la indemnización; para reclamar los demás derechos se computa el plazo que a continuación se indica.

- ✿ Para reclamar prestaciones laborales irrenunciables: Si perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, corresponde a un trabajador una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato, entre ellas se encuentre básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios. La prescripción para

²⁷ Ibid.

reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del contrato, salvo las vacaciones a las que la modificación del Código de Trabajo (Decreto 64-92) otorga un plazo de cinco años.

- ✿ Para darse por despedido: A diferencia del supuesto anterior, aquí ni ha habido una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo patrono y trabajador, pero supuestamente se han dado hechos que dan lugar a resumir que el patrono quiere que el trabajador se retire por decisión propia (esto es sin, pagarle la indemnización); es decir que el patrono no lo despide en forma directa, pero, para forzar el retiro, emplea, subterfugios, acude a acciones tendiente a hostigar, cansar, denigrar, amedrentar, etc. al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despido indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de veinte días hábiles para retirarse de la empresa, alegando que fue despedido injustamente, pero ni en forma directa sino que en forma indirecta. Ellos no es en sí una renuncia sino una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto, y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización.

Como ejemplo de este tipo de acción se tiene: rebaja de sueldo, rebaja de categoría (de gerente a subgerente), cambio de condiciones de trabajo (cambio de horario o de lugar no previstos anteriormente), maltrato manifiesto y personalizado, etc.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de veinte días hábiles en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto, ya no lo puede hacer por ese

mismo motivo. En caso se tratase de una rebaja de sueldo o de categoría, opera la prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, notificado, por lo mismo ya no lo puede alegar como causadle despido indirecto (salvo que en futuro se diere una nueva reducción).

4.5. Procedimiento

El Código de Trabajo estipula normas relativas a las actuaciones inmediatas derivadas de un despido directo pero omite regular, en este aspecto, lo relativo al despido indirecto.

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para empezar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba. Al empleador le toca pues demostrar que las motivaciones del despido si fueron justas.

En los despidos indirectos, a falta de indicación específica de la ley, lo que el empleador tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que, en algunos casos, resulta muy difícil de probar.

4.6. Protesta contra sanciones disciplinarias

La facultad sancionadora del empleador comprende de amplio espectro, cabe aquí indicar que el trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles para reclamar contra cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes de ellas son: amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

4.7. Reinstalación

Esta situación se presenta en aquellas legislaciones que contemplan reinstalación forzosa para la empresa y alternativa para el trabajador, quien puede optar por la reinstalación o el pago de la indemnización. Existen, sin embargo casos (incompatibilidad de hecho para continua la relación), en que la autoridad competente debe determinar que no es factible la reinstalación.

“A su vez cuando se ordena la reinstalación el trabajador, debe regresar a sus labores en un plazo determinado (treinta días en México), bajo apercibimiento que de no hacerlo, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo”²⁸.

4.8. Retiro por incapacidad

“Es la circunstancia que al igual que el caso anterior, sólo se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad, le resulta una incapacidad para el trabajo que desempeña, cuenta desde ese momento con un plazo determinado (dos años en México) para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social”²⁹.

4.9. Beneficiarios

Por beneficiarios se entienden los dependientes (por lo general parientes) del trabajador fallecido, quienes por lo mismo deben ser los beneficiarios de las prestaciones del trabajador, así como de la prestación específica que se genera

²⁸ Fernández Molina, **Ob. Cit.** 182.

²⁹ **Ibid.**

por motivo precisamente del fallecimiento y que viene a equivaler a una indemnización en base al tiempo que estuvo laborando.

La legislación guatemalteca no establece un plazo específico para el reclamo o solicitud de los beneficios, por lo que debe sujetarse al plazo general de dos años.

4.10. Prestación contra el patrono

El principal derecho que el contrato de trabajo otorga al patrono, es de hacer suya la firmeza laboral del empleado, esto puede entenderse como el derecho a apropiarse del producto del trabajo, o que el trabajador efectivamente labore según lo convenido en tal contrato, conforme sus instrucciones y disciplina. Es de aquí donde derivan otros derechos y prescripciones:

4.10.1. Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada

El empleador cuenta con un plazo de veinte días hábiles desde que se dio la causa del hecho, para despedir al trabajador. Vencido ese plazo, la invocación de la causa devendrá en extemporánea e inaplicable. Si por ejemplo, un trabajador faltó varios días sin justificación, o se ha presentado en estado de ebriedad, el patrono cuenta con el plazo de veinte días para despedirlo. De no hacerlo se entiende que ha consentido la falta y sigue contratando al trabajador quedando superada la situación. Por lo mismo no se puede invocar en el futuro tales causales como base de un despido.

4.10.2. Derecho para reclamar contra el abandono del trabajo

Es poco común que un empleado tome una acción de este tipo. Sin embargo, si el retiro o abandono del trabajador resulta onerosos para el desarrollo del trabajo, el empleador cuenta con un plazo de treinta días para reclamar contra ese abandono. En algunos casos muy especialmente, que el trabajador concluya satisfactoriamente determinada fase de su trabajo, y si no, en todo caso, la fijación y pago de los daños y perjuicios que su acción ocasionó al empleador. Un reclamo que en la práctica difícilmente se podrá ejercer.

CAPÍTULO V

5. Protección al trabajador y reforma legal

5.1. Derechos humanos

“Derechos humanos, con aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político”³⁰.

Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales iusnaturalistas (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para los más, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

5.1.1. Antecedentes

El tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

³⁰ Microsoft Corporation, Diccionario Encarta 2004.

La edad meda fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

En sus orígenes surgieron frente a periodos de intolerancia de grupos minoritarios, como los calvinistas franceses (hugonotes), que fueron perseguidos, reclamaron la tolerancia y la libertad de conciencia al compás de las guerras de religión. Surgieron, en síntesis, de convulsiones colectivas. Los derechos humanos no implican una tensión entre particulares ni entre el ciudadano y el Estado. Tienen un planteamiento inspirador filosófico, así como unas garantías difíciles de aplicar cuando no son ilusorias. Se plasman, más adelante, en declaraciones de derechos, que propician el tránsito de los derechos humanos a los derechos fundamentales, dotados de garantías.

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre DE 1959; LA Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos

últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. en el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención”³¹.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

³¹ Ibid.

Con la declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva. Universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los ciudadanos de uno u otro Estado. Positiva, porque se entiende que emprende un proceso concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Dicha declaración proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general. Entre los derechos citados por la Declaración se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad personal; a no ser víctima de una detención arbitraria; a un proceso judicial justo; a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario; a la no invasión de la vida privada y de la correspondencia personal ;a la libertad de movimiento y residencia; al asilo político; a la nacionalidad; a la propiedad; a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opción y de expresión; a la seguridad asociarse, a formar una asamblea pacífica y a la participación en el gobierno; a la seguridad social, al trabajo, al descanso y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar; a la educación y la participación en la vida social de su comunidad. La Declaración fue concebida como parte primera de un proyecto de ley internacional sobre los derechos del hombre. La Comisión de los Derechos

Humanos de la ONU dirigió sus esfuerzos hacia la incorporación de los principios más fundamentales de la Declaración en varios acuerdos internacionales.

En 1995 la Asamblea General autorizó pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que: Toda persona tiene derechos al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

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

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

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

5.2. Protección constitucional

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la Republica que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras priman sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendentes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El Procurador de los Derechos Humanos es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula: El trabajo es un derecho de a persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principales de institución del trabajo, pero si al trabajador, se le da un tiempo mínimo y limitado para demandar a su patrono, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, la prescripción debe fijar un plazo mayor para dar oportunidad al mismo de reclamar sus prestaciones laborales con respecto a la indemnización.

El Artículo 102 Constitucional, establece: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- ✿ Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- ✿ Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- ✿ Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- ✿ Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo:
- ✿ Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- ✿ Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,
- ✿ La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ochos horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no

puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo.

- ✿ Quien por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derechos apercibir íntegro el salario semanal.
- ✿ Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- ✿ Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados:
- ✿ Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberá ser efectivas y no podrán el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- ✿ Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menos del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores de que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la

fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les dará cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- ✿ Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- ✿ No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al pago y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- ✿ Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.
- ✿ Los trabajadores menores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- ✿ Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- ✿ Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley, en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero. Esta sujeto a

condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- ✿ Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- ✿ Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- ✿ Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- ✿ Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- ✿ Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubre íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- ✿ Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debido únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a

partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

- ✿ Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- ✿ El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- ✿ Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicio de un mes de salario del juicio que se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante en el trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- ✿ El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- ✿ En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

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

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

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerán la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renunciaciones, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

5.3. Principio de tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo

propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirma que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?. Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensa la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestado todo un aparato normativo de incalculable proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una parte, tal el caso de un padre de cinco años que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederán los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos laboral, esto da pábulo a las corrientes que propugnan la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

5.4. Reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo

El Artículo 260 del Código de Trabajo, estipula: Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

En el caso de despido el trabajador tiene el plazo de treinta días para hacer los reclamos respectivos, tiempo que no es suficiente para reclamar legalmente al patrono. Sucede en muchos casos que los patronos retardan el pago de las prestaciones manifestándole al trabajador que en próxima oportunidad harán la liquidación, mientras tanto transcurre el plazo de la prescripción, y cuando ha prescrito el tiempo de la reclamación se niegan a pagar las mismas.

Por tal razón el plazo de reclamación debiera extenderse a tres meses para que el trabajador busque ayuda legal y pueda cobrar sus prestaciones, antes que el patrono retarde el pago y busque la prescripción correspondiente.

5.5. Violación al principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuyo fin es proteger a la parte débil económicamente de la relación laboral, contra la parte fuerte económicamente, el patrono.

El párrafo primero del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores

y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes....

No se aplica el principio de tutelaridad cuando la ley establece un plazo corto para que el trabajador reclame sus prestaciones, pues en el plazo establecido en el Código de Trabajo, no da oportunidad al trabajador para que haga las reclamaciones pertinentes, y por tal motivo en muchos casos los trabajadores no cobran sus prestaciones en virtud que se les hace necesario buscar otras oportunidades de empleo, y además el patrono retarda el pago para que haya prescripción de las reclamaciones laborales.

Se debe aplicar el principio de tutelaridad, a fin de que el trabajador tenga el tiempo suficientes para hacer cumplir al patrono con el pago de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, por tal motivo se tendría que fijar un plazo de tres meses para reclamar legalmente las prestaciones a que tiene derecho, siendo esta una protección legal para el despido.

5.6. Anteproyecto de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo

ANTEPROYECTO DE REFORMA

ANTEPROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 260 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la demanda de reformar el Artículo 260 del Código de Trabajo, que contiene el plazo para reclamar las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador es justa, para proteger al trabajador y dar aplicabilidad al principio de tutelaridad, y darle al un plazo más largo para las mismas le sean canceladas por orden del órgano jurisdiccional.

CONSIDERANDO:

Que el trabajador es la parte débil económicamente de la relación laboral, debe tener el tiempo suficiente para buscar la asesoría legal para que obligadamente el empleador cumpla con el pago de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, y el incumplimiento de pago repercute en la familia de éste, pues debe dar manutención al grupo familiar incluyendo educación, estudio, alimentación y vestuario para sus menores hijos, siendo injusto que el empleador evada el pago de las prestaciones reguladas en la ley.

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar porque las disposiciones contenidas en la ley sean claras, para poder disponer de ellas, además que los términos empleados en la legislación sean de comprensión, tanto para el trabajador como para el empleador, para que la ley sea cumplida a cabalidad y se materialicen todas las obligaciones que tienen los empleadores para cumplir con sus obligaciones de pago hacia el trabajador.

CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectiva la aplicación del Código de Trabajo en cuanto al plazo para reclamar las prestaciones laborales por parte del trabajador, relacionados cuando son despedidos, es necesario reformar el andamiaje jurídico, acorde a la finalidad de satisfacer las necesidades que conlleva el rubro del plazo de reclamación, en una forma más veraz, cuando son solicitadas por el trabajador, por lo que se hace necesario reformar lo tocante al mismo.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

La siguiente

**“REFORMAS AL ARTÍCULO 260 DEL DECRETO LEY 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO”**

ARTÍCULO 1. Se reforma el párrafo quinto del Artículo 260, al cual queda así:

“Artículo 260. Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les aplique, prescriben en el plazo de noventa días contados a partir de la

terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente”.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL AÑO_____.

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo impone un plazo de treinta días para que el trabajador reclame sus prestaciones cuando ha sido despedido, pero el patrono trata de engañar al trabajador para que el plazo venza y en consecuencia prescriba la acción del trabajador, por lo que al prescribir la acción el patrono no tiene obligación de hacer el pago correspondiente.
2. No se aplica el principio de tutelaridad a favor del trabajador en la prescripción para reclamar la indemnización al empleador, en el sentido que el plazo establecido en la ley es muy corto, por que el patrono retarda el plazo fijado en la ley, y al vencer el mismo evade su obligación de pago en perjuicio del trabajador.
3. El trabajador se ve desprotegido ante el patrono, siendo éste la parte económicamente fuerte en la relación laboral, mientras que el trabajador es la parte débil económicamente frente al patrono, en tal sentido la protección frente a la ley es el principio de tutelaridad, que en la mayoría de casos es violado por el órgano jurisdiccional.
4. La prescripción es un medio de defensa que utiliza el empleador para evadir el pago de las prestaciones laborales, ya que al retardar el pago de éstas, al trabajador, busca la prescripción de las mismas, perjudicando al trabajador y a su familia, quienes sobreviven del salario que devenga el mismo.
5. El Código de Trabajo es inflexible en lo relacionado a la prescripción, y al vencer el plazo de reclamación del trabajador, se está ante la prescripción

por medio de la cual el trabajador pierde las prestaciones que en derecho le corresponden después de haber laborado durante muchos años al servicio del empleador.

RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 260 del Código de Trabajo en el sentido que se debe ampliar el plazo, para que el trabajador reclame sus prestaciones laborales, con el objetivo dar más oportunidad para que les sean pagadas las mismas.
2. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener iniciativa de ley, conforme el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debe presentar un proyecto de reforma legal, para reformar el Artículo 260 del Código de Trabajo para que el plazo de reclamo sea de noventa días.
3. Que los órganos jurisdiccionales, apliquen los principios ideológicos del derecho laboral, específicamente el principio de tutelaridad, en el plazo de prescripción, como una forma de protección al trabajador como parte débil de la relación laboral frente el patrono.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. México: Ed. América, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CARAVANTES, Manuel. **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales**. México: (s.e.), 1996.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal**. Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- CHIOVENDA, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A. Madrid, España, 1987.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA, Rafael, y José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1966.
- 79
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

SON TURNIL, Benjamín. **El carácter unitario y totalizante del trabajo social**. Guatemala: Editado por Área de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1999.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

