

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



**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DENTRO DEL
PROCESO LABORAL**

HILMAR ENRIQUE CHILÍN ESCOBAR

GUATEMALA, AGOSTO DE 2009

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DENTRO DEL
PROCESO LABORAL**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2009.

**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. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal:	Licda. Marisol Morales Cheu
Secretario:	Licda. Alma Judith Castro

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Cheu
Vocal:	Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos
Secretario:	Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval Amado

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



Lic. Edgar A. Castillo Ayala
Abogado y Notario
Colegiado 6220



Guatemala, 10 de diciembre de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Licenciado Castro:

En cumplimiento de la designación que me hizo esa unidad, he procedido a dirigir y asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller **HILMAR ENRIQUE CHILÍN ESCOBAR**, sobre el tema: **"VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DENTRO DEL PROCESO LABORAL"**, atentamente informo a usted lo siguiente:

A la Bachiller en mención se le brindó la asesoría que se necesita para la elaboración de este tipo de investigación, realizó su trabajo en forma conveniente, científica, técnica y metodológica, apoya sus afirmaciones en bibliografía adecuada y suficiente, que hacen del mismo una útil guía de estudio.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones del autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

Respetuosamente,

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

3ª Avenida 14-83 zona 1
Tel. 2248-7548

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de enero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SAMUEL ALBERTO DUARTE PÉREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante HILMAR ENRIQUE CHILÍN ESCOBAR, Intitulado: "VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DENTRO DEL PROCESO LABORAL".

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Duarte, Guevara & Salguero
Abogados y Notarios Asociados



Guatemala, 16 de Febrero de 2009

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Licenciado Castro:

Con el respeto debido, tengo el honor de informarle que he revisado el trabajo de tesis denominado **"VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DENTRO DEL PROCESO LABORAL"**, cuyo autor es el estudiante **HILMAR ENRIQUE CHILÍN ESCOBAR**, el cual se encuentra concluido.

El autor realizó su trabajo en forma conveniente, científica, técnica y metodológica, apoya sus afirmaciones en bibliografía adecuada y suficiente, que hacen del mismo una útil guía de estudio, sobre todo para las personas sujetas a las consecuencias jurídicas causadas por la violación a uno de los principios rectores del proceso laboral, tema que es poco tratado a nivel doctrinario y jurídico.

La comprobación de la hipótesis del trabajo, es concluyente con su planteamiento, en consecuencia sus recomendaciones son adecuadas y merecen ser tomadas en cuenta, por quien corresponda.

Por lo que llenándose los requisitos de fondo y forma exigidos reglamentariamente, apruebo la tesis del estudiante Hilmar Enrique Chilín Escobar a efecto que sea discutido en su examen público profesional.

Se emite el presente dictamen conforme el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetuosamente,



Sámuel Alberto Duarte Pérez
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 2980

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de mayo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HILMAR ENRIQUE CHILÍN ESCOBAR, Titulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DENTRO DEL PROCESO LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de vida, sabiduría y entendimiento. Porque al posar en mí, tu mirada de amor y misericordia, me permites alcanzar tan preciada y anhelada meta, gracias por tus bendiciones y la fortaleza que me diste cuando en algún momento dudé de la fé que me ilumina.

A MIS PADRES:

Pablo Enrique Chilín Colindres y Lucila Escobar Alpírez, porque con mucho amor y sacrificio me guiaron por el camino correcto y siempre soñaron ver culminada esta meta.

A MI ESPOSA:

Ligia Sussel, por tu apoyo incondicional, comprensión y paciencia, sobre todo, por estar a mi lado en todo momento.

A MI HIJA:

Daphne Sussel, porque en tu inocencia y dulce sonrisa encontré el impulso y la razón para continuar, gracias por llenar mi vida de alegría y bendiciones.

A MIS AMIGOS:

Ricardo Iquique, Ingrid Castellanos, Jairo Peralta por su sincera amistad.

A MIS HERMANOS:

Wagner Iván, Dennis, Heizer, Alvin que mi triunfo sea la motivación para que logren las metas que se propongan en la vida.

A MI HERMANA:

Doris Liliana, por el apoyo que me diste cuando mas lo necesite.

A LOS PROFESIONALES:

Jennifer Isabel Chávez Rivera, Gladys Amanda Rivera Arriaza, Brenda Santos, Walter García Duarte, Edgar Armindo Castillo, Samuel Alberto Duarte López, Carlos Manuel Castro y Rudy López por su valiosa instrucción e invaluable aporte para la realización de esta obra.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con profunda gratitud.

ESPECIALMENTE:

A usted que está presente para compartir conmigo la culminación de tan anhelada meta.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. La relación laboral	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Sujetos de la relación laboral.....	5

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo.....	19
2.1 Definición	19
2.2 Elementos.....	23
2.3 Características.....	32
2.4 Clasificación de los contratos de trabajo	36
2.4.1 En cuanto al plazo	36
2.4.2 En cuanto a la forma.....	38
2.4.3 En cuanto a la cantidad de relaciones inmersas.....	40
2.5 Terminación del contrato de trabajo individual.....	41
2.5.1 Por voluntad de una de las partes.....	42
2.5.2 Por mutuo consentimiento.....	43
2.5.3 Por causa imputable a la otra parte.....	43
2.5.4 Por disposición de la ley.....	44
2.6 Efectos de la terminación de la relación laboral.....	45
2.6.1 Obligaciones y derechos de los trabajadores.....	46
2.6.2 Derechos y obligaciones del patrono.....	47

CAPÍTULO III

	Pág
3. Prestaciones laborales.....	49
3.1 Antecedentes.....	49
3.2 Definición.....	55
3.3 Elementos.....	57
3.4 Características.....	58
3.4.1 Tutelaridad.....	58
3.4.2 Irrenunciabilidad.....	58
3.4.3 Inacumulabilidad.....	59
3.4.4 Incompensabilidad.....	59
3.4.5 Unicidad.....	59
3.4.6 Proporcionalidad.....	59
3.4.7 Exigibilidad.....	60
3.5 Integración de las prestaciones laborales.....	60
3.5.1 Vacaciones.....	60
3.5.2 Bonificación incentivo.....	64
3.5.3 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	65
3.5.4 Aguinaldo.....	67
3.5.6 Ventajas económicas.....	70

CAPÍTULO IV

4. Principios doctrinarios y jurídicos del derecho laboral.....	75
---	----

	Pág
4.1 Principios doctrinarios.....	75
4.2 Principios jurídicos.....	78
4.3 Principios sustantivos.....	81
4.4 Principios procesales.....	86
 CAPÍTULO V 	
5. La vulneración al principio de tutelaridad del derecho laboral.....	91
5.1 Concepto de vulneración.....	91
5.2 La tutelaridad.....	92
5.3 Definición.....	93
5.4 Formas de vulneración al principio de tutelaridad.....	95
5.4.1 Ante el patrono.....	95
5.4.2 Ante la inspección general de trabajo.....	96
5.4.3 Ante el órgano jurisdiccional.....	97
5.5 Facultades atribuidas a la Corte Suprema de Justicia.....	108
5.5.1 Formas de fijar procedimientos.....	108
5.6 Propuesta de acuerdo o reglamento.....	109
 CONCLUSIONES.....	 113
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	117

INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo o derecho laboral, se ocupa en forma especial de la regulación de la relación de trabajo entre trabajador y patrono, como de los derechos y obligaciones de uno frente al otro y de cada una de las instituciones creadas para la solución de conflictos que pueda devenir de esa relación. Su primordial objetivo es ser **tutelar** de los derechos mínimos de los trabajadores ante los patronos. No obstante, motiva el presente trabajo de investigación que generalmente esos derechos mínimos que adquieren el carácter de irrenunciables son vulnerados constantemente.

Así, la hipótesis de esta tesis, consiste en la posibilidad de que un reglamento o acuerdo emitido por la Corte Suprema de Justicia, en el que se establezcan los límites dentro de los cuales deba desarrollarse la etapa de conciliación para garantizar el cumplimiento de los principios que dieron vida al derecho de trabajo, podría disminuir el riesgo de que sean vulnerados. Para este estudio se trazaron los siguientes objetivos: como general, analizar los principios que dieron vida a la legislación laboral, relevando por su importancia el principio de tutelaridad como máximo exponente de la protección al trabajador. Como objetivos específicos: **a)**. Establecer que en efecto, invocando los principios de celeridad y economía procesal, se vulnera el de tutelaridad, verbigracia de las prestaciones laborales al aprobar el convenio en el cual se disminuye la suma total en este concepto. **b)**. Proponer la fórmula adecuada para garantizar que el juez, antes de aprobar el convenio que las partes proponen durante la etapa de conciliación en un juicio ordinario laboral, verifique el cumplimiento del principio de tutelaridad, pudiendo las partes negociar en cuanto a la forma del pago de las prestaciones adeudadas por el patrono y **nunca** en cuanto al monto que éstas signifiquen.

En base a los objetivos mencionados, se formulan los siguientes supuestos: a) La Sección Octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo concerniente al “trabajo”. Específicamente en su Artículo 103, encontramos que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias,

tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” b) El Artículo 82 del mismo cuerpo legal, preceptúa la obligatoriedad del patrono de pagar la indemnización que corresponda por dicha terminación del contrato, que incluirá en forma proporcional vacaciones, aguinaldo y bonificación anual (Bono 14).

Derivado de lo anterior, este trabajo se integra por capítulos que fueron desarrollados en el siguiente orden: primero, la relación laboral, configurando ésta como la fuente de la cual se deriva el derecho a la percepción de las prestaciones de ley; segundo, contrato de trabajo, en el cual se expone la importancia de este documento, así como sus modalidades y formas en que puede concluir; tercero, prestaciones laborales, los antecedentes que en Guatemala dieron origen a las prestaciones como tal y se desarrolla cada una en forma independiente; en el cuarto capítulo, los principios doctrinarios y jurídicos del derecho laboral, aquí se esboza cada uno de los principios en los que descansa la legislación laboral, dando especial importancia al de tutelaridad; finalmente, en el quinto, la vulneración al principio de tutelaridad del derecho laboral, lo relativo a las formas en que ésta puede darse y la actuación del juez como contralor del principio de tutelaridad, contenido en la norma, proponiendo un proyecto de acuerdo emitido por la Corte Suprema de Justicia, que establezca los límites dentro de los que deba desarrollarse la etapa de la conciliación.

En la investigación se utilizaron los métodos inductivo, analítico y sintético; aplicando como técnicas: la selección y recopilación de datos bibliográficos y documentales, así como la legislación nacional vigente.

CAPÍTULO I

1. La relación laboral

En necesario tratar de definir de una manera concreta y propia, el término “relación laboral”, por considera que es la fuente de la cual se derivan los derechos y obligaciones que a partir del momento en que la relación se establece y aún después de concluida, tanto trabajador como patrono adquieren. Debido a su gran importancia y relevancia dentro del derecho laboral, seguidamente consignaré algunas definiciones concebidas por tratadistas que al respecto han escrito.

1.1 Definición

“Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al prestarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.”¹

“...una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (empezando a trabajar), orientado en un

¹ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 105

sentido laboral, de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones mínimas de trabajo. Lo contrario, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es un vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente la formalidad de un contrato de trabajo.”²

Otro autor igualmente guatemalteco, sostiene que: “...la ley guatemalteca no recoge totalmente la doctrina de la relación laboral, sino que guarda una posición conciliatoria. Se inclina fundamentalmente por la doctrina de la relación del contrato realidad, porque para que exista y se perfeccione basta con la iniciación del trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios... Sin embargo, aun cuando a lo largo del articulado le conceda mayor importancia a la relación laboral que al contrato, no desconoce que la fuente normal de las relaciones laborales en nuestro medio es a través del contrato escrito o verbal, y que solamente a título de excepción se descarta o atenúa mucho la voluntad del empresario en el nacimiento del vínculo laboral, como sucede por ejemplo en los casos de reinstalación judicial –

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 67

ahora muy restringidos- y del enganche de los trabajadores en aplicación de cláusulas preferenciales –las cláusulas de exclusión las prohíbe nuestra ley-”.³

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 19 establece que: “...relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”

La aportación que a continuación se incluye y que pertenece al autor Mario de la Cueva, materializará y ampliará eficazmente la pequeña definición que de la legislación guatemalteca se anotara anteriormente. “Relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias... Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios. La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto

³ López Larrave, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Págs. 854 y 855

que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias. Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estado que la rige. Ésta su manera de ser es lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.”⁴

Considero importante, incluir también una definición más que sostiene que la relación de trabajo: “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y

⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Págs. 187, 191, 194 y 195

obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un *contrato de trabajo*.”⁵

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

1.2 Sujetos de la relación laboral

Como toda relación, la laboral es establecida entre personas denominadas trabajador y patrono o empleador; sin embargo por su importancia y común práctica, es preciso mencionar que figuran algunos conceptos como auxiliares de los patronos. Por su importancia, los sujetos de la relación laboral, se abordarán en el presente capítulo en el orden siguiente:

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 659

- **Trabajador**

Es “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, en cuanto persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como oposición a empleado”.⁶

“A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es del de *trabajador*. El concepto de trabajador el genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones. El trabajador siempre será una persona física. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral. El servicio ha de ser en forma personal. El servicio ha de ser de manera subordinada.”⁷

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. T. IV, Pág. 253

⁷ Dávalos, José. **Ob.Cit.** Págs. 90 y 91.

Apunta Mario López Larrave que, "...en primer lugar, nuestra ley sólo admite como sujeto trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; en segundo lugar, que no se hace distingo entre trabajadores materiales y empleados; en tercer lugar, que sigue para calificar al sujeto "trabajador" la teoría objetiva, que toma en cuenta no al extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación laboral. También cabe destacar que las labores desempeñadas por el sujeto trabajador debe realizarlas personalmente."⁸

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

⁸ **Ob. Cit.** Pág. 850

de trabajador, es indiferente la distinción, más artificial que real, entre trabajadores manuales e intelectuales, que durante mucho tiempo, hasta llegó a definir el ámbito de la legislación laboral, que reducía su protección a los trabajadores manuales; concepción hoy enteramente superada.”⁹

Agrega el autor Alberto Briceño Ruiz, en cuanto a que la definición correcta debe ser: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”.¹⁰

Cabe mencionar que el concepto anterior distingue los siguientes elementos:

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

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

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

⁹ **Derecho individual del trabajo.** Pág. 34

¹⁰ **Derecho individual del trabajo.** Pág. 154

En conclusión, trabajador es toda persona individual, natural o física, que presta sus servicios sean éstos de cualquier naturaleza, a otra persona por cuyo beneficio se compromete a remunerarle. Considero también que es importante resaltar que la denominación que se le dé a la persona que presta sus servicios, es indiferente para los efectos legales del goce y disfrute de los derechos que la legislación otorga al trabajador.

- **Patrono**

“El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. La palabra “patrón”, deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario “a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo”.¹¹ Para López Larrave, “...para ser empleador basta utilizar los servicios del trabajador

¹¹ Briceño Ruiz, Alberto, **Ob.Cit.**, Págs. 154 y 155

mediante una relación laboral, sin que se tenga que tener la calidad de propietario de la empresa. Puede tener la calidad de patrono un arrendatario, un usufructuario o un concesionario del establecimiento.”¹²

Comenta Dávalos que “A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en las legislaciones nacionales. ...el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación. Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”¹³

Guillermo Cabanellas proporciona la siguiente definición: “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Titular del derecho de patronato. Dueño del lugar donde uno se aloja. En los feudos, dueño del dominio directo. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. A continuación se considerará esta voz en su aspecto fundamental para el Derecho moderno, o sea, dentro del derecho laboral. Como sinónimo de la palabra así

¹² **Ob.Cit.** Pág.850

¹³ **Ob.Cit.** Pág. 97 y 98

tomada, se utilizan los términos de *patrón, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo* y el neologismo *empleador* (con resabio de galicismo), derivado de emplear y correlativo de empleado. Dentro de ellos, los más usuales son el de patrono y el de empresario; si bien esta voz se prefiere reservar por los que la utilizan para referirse a los contratistas de trabajo, para los que ejecutan un trabajo por cuenta ajena. La dirección o poder de mando, la responsabilidad y abono directo o indirecto de los salarios integran las notas características de la índole laboral del *patrono*.¹⁴

Por su parte el autor Leodegario Fernández Marcos, sostiene que “el empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empresario y trabajador representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato”.¹⁵

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

¹⁴ **Ob.Cit.** T.III, Pág. 257

¹⁵ **Derecho individual de trabajo**, Pág. 83

En consecuencia, al igual que el trabajador, este concepto recibe varias acepciones que en ningún caso varía su significado y menos aún los derechos y obligaciones de los que legalmente es susceptible como uno de los sujetos de la relación labora. Se puede establecer que la definición en cuanto al término “patrono”, de igual manera es generalizada por los autores especializados en derecho laboral. Por lo tanto también considero que patrono será toda persona sea ésta de naturaleza individual o física y social o jurídica, que se beneficia de los servicios que uno o más trabajadores le prestan a cambio de una retribución que se obliga a entregar, como consecuencia de la relación de trabajo establecida y por ende del contrato de trabajo en sí.

Como anotara al inicio del tema que nos ocupa, dentro de los sujetos de la relación laboral, reconociendo el protagonismo de trabajador y patrono, es importante también en muchos casos la participación de sujetos auxiliares del patrono, por lo cual considero apropiado intentarlos definir por su importancia y común utilidad, siendo ellos los representantes e intermediarios.

- Representante del patrono

“Los representantes patronales están unidos al empresario mediante vínculo laboral y tienen las mismas limitaciones vistas para los empleados de confianza y gozan de

los mismos derechos. Los actos de los representantes patronales en el ejercicio de su delegación, obligan al empleador”¹⁶

Para Mario de la Cueva “Los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. “...los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono.”¹⁷

Alberto Briceño Ruiz afirma que “Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen. El patrón, persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento. Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio. Un representante, a menos que expresamente esté limitado e impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor,

¹⁶ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 852

¹⁷ **Ob. Cit.** Pág. 159

justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo.”¹⁸

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

Resumiendo, tendrá la calidad de representante del patrono, toda aquella persona individual, que bajo la relación laboral con su patrono manifiesta a través del contrato de trabajo, ejerce funciones de dirección y administración de las actividades laborales que deben desarrollar los trabajadores de la empresa en representación del patrono, es decir toma decisiones y las ejecuta o hace ejecutar en su nombre y le obliga a él directamente frente a los trabajadores que se afecten por las decisiones o medidas adoptadas.

¹⁸Ob. Cit. Pág. 156

- Intermediario del patrono

Al respecto, manifiesta De la Cueva que: “La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono...”.¹⁹

Agrega Alberto Briceño Ruiz, que: “Mediante esta figura puede establecerse la relación laboral, o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona.”²⁰

Cabanellas lo define como “Quien hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello, el nombre de intermediarios se le aplica a los comisionistas y representantes, a los comerciantes, proveedores, acaparadores, etc.”.²¹

Importante aporte, hace también José Dávalos, “la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra y otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimientos; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las

¹⁹ **Ob. Cit.** Pág. 160

²⁰ **Ob. Cit.** Pág. 157

²¹ **Ob. Cit.** Pág. 416

actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de “enganchador” o “celestina”.²²

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

Resulta importante incluir lo que el autor guatemalteco López Larrave anota en cuanto al tema, “De la definición legal se colije: que intermediario puede ser tanto una persona individual como una persona jurídica; que el intermediario puede no estar vinculado mediante relación laboral al patrono –al contrario de lo que sucede en el caso de los representantes- y que como el patrono se beneficia con la actividad del intermediario deviene solidariamente obligado con aquél. En el mismo precepto citado, nuestra ley establece que un intermediario que se encargue por contrato de trabajo que ejecute con equipo o capital propio, se convierte en patrono y pierde la calidad de intermediario”²³

²² **Ob. Cit.** Pág. 100

²³ **Ob. Cit.** Pág. 852

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

CAPÍTULO II

2 Contrato individual de trabajo

2.1 Definición

Es de importancia para este concepto, incluir lo que manifiesta Guillermo Cabanellas, al puntualizar que contrato de trabajo es “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”²⁴

Agrega Ossorio que: “En las legislaciones modernas, este *contrato* no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse *contrato individual de trabajo*, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.”²⁵

²⁴ **Ob.Cit.** T. I, Pág. 435

²⁵ **Ob.Cit.** Pág. 171

“Desde luego que la indiferencia con respecto a la denominación (relación laboral y contrato de trabajo); la posibilidad de que pueda concurrir el contrato de trabajo con otro u otros contratos; la circunstancia también de que la ley hable del *vínculo económico-jurídico* y no de *convención o acuerdo de voluntades*, confirma la posición de que se le da mayor relevancia al hecho del trabajo subordinado –posición objetivista- que al elemento consensual –posición subjetivista-, ... al punto que no basta el acuerdo de voluntades en un contrato laboral incumplido antes de su iniciación para que le sea aplicable el Código de Trabajo.”²⁶

El autor Leodegario Fernández Marcos considera que este concepto ha merecido con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina, y lo sitúa como la “Prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste.”²⁷

En consideración a lo anterior, aporta el autor Fernández Marcos, citando a diversos autores, el siguiente contenido: “Así Pérez Botija, lo define como: acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución; Bayón Chacón, propone como definición: contrato por el que una persona a cambio de una remuneración presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado; el profesor Alonso Olea, por su parte dice que el contrato de trabajo, es un puridad, una relación jurídica, por

²⁶ López Larrave, Mario. **Ob.Cit.** Pág.855

²⁷ **Ob. Cit.** Pág, 14

virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, *ab initio*, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. En esta última definición, como en la anterior, se hace especial énfasis en la “ajenidad” del resultado o frutos del trabajo, como nota definitoria del contrato de trabajo, frente a otros que resaltan más el estado de dependencia o subordinación especialmente jurídica, de la prestación de servicios del trabajador (Javillier).”²⁸

Una definición más, sostiene que: “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral.”²⁹

“Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades,

²⁸ **Ibid.** Pág. 16

²⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 89

aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto. El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio”³⁰

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

Cabe mencionar que la base de la definición general de éste concepto, en nuestra legislación la encontramos en el Código Civil, que establece que por principio contrato, es el acto a través del cual dos o más personas convienen o acuerdan crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones (Artículo 1517); por lo que contrato de trabajo sería entonces el acuerdo entre dos o más personas -patrono (s) y trabajador (es)- en crear derechos y obligaciones recíprocas en virtud o como consecuencia de una relación de trabajo establecida o por establecerse. Dato importantísimo, es que, siendo el derecho de trabajo tutelar para los trabajadores, en esta contratación no opera del todo el principio de la *libre voluntad*, ya que en ningún caso podrían ni el patrono ni el trabajador, voluntariamente contratar bajo circunstancias que no le provean el mínimo de garantías establecidas por la legislación laboral vigente a éste último.

³⁰ Dávalos, José. **Ob.Cit.** Pág.108

2.2 Elementos

Los elementos del contrato se dividen en: generales y constitutivos, los que a su vez, serán objetos de subdivisión, se puntualizaré seguidamente.

Elementos generales

Son los elementos que configuran toda contratación, es decir todo contrato para que sea considerado como tal, se verificará sobre el *objeto*, la *capacidad* y el *consentimiento*.

a) Objeto

“Toda especie de prestación puede ser objeto de un contrato, sea que consista en una obligación de hacer, sea que consista en la obligación de dar alguna cosa; y, en este último caso, sea que se trate de una cosa presente o de una cosa futura, sea que se trate de la propiedad, del uso o de la posesión de la cosa. Con carácter más genérico puede afirmarse que son susceptibles de constituir objeto de los contratos todas las cosas o bienes en el comercio de los hombres y todos los servicios no contrarios a la ley o a la moral.”³¹

El autor guatemalteco Fernández Molina manifiesta que “El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio el

³¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 496

patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”.³²

Para el autor Leodegario Fernández, “El contrato hace nacer una relación jurídica entre las dos partes de la que derivan derechos y obligaciones para ambas; estas obligaciones se traducen en prestaciones de dar o hacer. En el de trabajo, la relación laboral genera también derechos y obligaciones, que se traducen en prestaciones del empresario y trabajador. De esta manera, el objeto directo e inmediato del contrato de trabajo son las obligaciones recíprocas que genera, y las prestaciones, en que se traducen las obligaciones de ambos (básicamente trabajar y remunerar), son, a su vez, objeto de las respectivas obligaciones, que, en definitiva, por su valoración patrimonial o económica, en la que reside el interés de las partes, constituyen el objeto último del contrato de trabajo. Así, pues, objeto del contrato de trabajo son las prestaciones a que las partes se obligan, por el vínculo contractual laboral; básicamente, insistimos, la prestación laboral y la prestación salarial... Son de aplicación al contrato de trabajo los mismos requisitos que la doctrina y el derecho positivo reconocen al objeto del contrato en general. ...ha de ser *posible, lícito y determinado o determinable*.”³³

“El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y

³² **Ob.Cit.** Pág. 95

³³ **Ob.Cit.** Pág. 92

II. Por parte del patrón el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específica y el pago del salario. En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.”³⁴

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

b) Capacidad

Originalmente, capacidad para Ossorio es: “Aptitud que se tiene, en relaciones jurídicas determinadas, para ser sujeto activo o sujeto pasivo de las mismas. Como se ve, esa *capacidad* puede ser *absoluta*, si permite actor en toda clase de actos jurídicos y políticos, o *relativa*, cuando consiente realizar algunos de ellos y no otros.

³⁴ Dávalos, José. **Ob. Cit.** Pág. 108

La edad, el estado civil y la sanidad mental constituyen aspectos primordiales en el problema de la capacidad.”³⁵

Este elemento también es considerado por el autor Cabanellas, quien comenta: “Dentro del Campo estrictamente jurídico, aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. Habilidad o potestad para contratar, disponer por acto entre vivos o por testamento, suceder, casarse y realizar la generalidad de los actos jurídicos. Poder para obrar validamente. Suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas.”³⁶

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

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

“La aptitud que tiene el hombre (y la mujer) para sr sujeto o parte, por sí o posrepresentante legal, en las relaciones del Derecho; ya como titular de derechos o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber”³⁷

³⁵ **Ob. Cit.** Pág. 102

³⁶ **Ob.Cit.** T. I. Pág. 331

³⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.103

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

“La capacidad de hecho, el poder de realizar actos con eficacia jurídica.”³⁸

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

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

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

- a. El Contrato de Trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

³⁸ Ibid. Pág. 45

- b. Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el Contrato de Trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un Contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas. (Dirigismo jurídico).
- c. Es un Contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- d. Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia, derecho a los frutos de ese trabajo.
- e. El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos tienen necesidad de obtener ingreso para su propio sostén o a nivel familiar.”³⁹

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

³⁹ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.**, Pág. 93

c) Consentimiento

“Acción y efecto de *consentir*. Permitir algo; condescender en que se haga. Aceptar una oferta o proposición. Obligarse.”⁴⁰

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

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

En materia laboral, dicho consentimiento se basa en la libertad de trabajo claramente plasmada en la literal “a” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece entre los derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo... “Derecho a la libre elección de trabajo...” lo

⁴⁰ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.** 157

que presupone la no obligatoriedad de aceptar o consentir en celebrar un contrato de trabajo para una actividad en la cual el trabajador no desee laborar o en condiciones que no se adecuen a sus intereses y/o a sus aptitudes; refuerzo esta afirmación con el Artículo 6 del Código de Trabajo que establece en la parte conducente “Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

Elementos constitutivos

Estos elementos pueden ser también considerados como especiales del contrato de trabajo, los cuales en nuestra legislación, al tenor del Artículo 18 del Código de Trabajo y robustecidos doctrinariamente, se clasifican en:

- i. Vínculo económico-jurídico: por cuanto existe la obligación económica de retribuir el servicio que el trabajador presta en beneficio de la economía del patrono y por la posibilidad jurídica de obligar tanto a patrono como a trabajador a cumplir con la obligación principal de prestar un servicio en forma personal (trabajador) y pagar una retribución por dicha prestación (patrono). “
- ii. Prestación de servicios personales: consiste en que el trabajador, sujeto de una relación laboral, debe cumplir en forma personal y no por medio de tercero, la prestación de servicios o bien la realización de obra determinada. “Exigencia legal

que confirma el carácter *intuitu personae* del sujeto trabajador en la relación laboral. Constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo.”⁴¹

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

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

En cuanto a estos dos últimos elementos, me gustaría acotar que doctrinariamente conforman el elemento conocido como **subordinación** y al respecto preciso citar al autor López Larrave quien indica: “Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena, que sirve para deslindarlo de otras figuras de trabajo humano –mandato, contrato civil de obra, de servicios profesionales prestados en forma liberal, trabajo autónomo,

⁴¹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 856

etcétera. Nuestra ley recoge este elemento con la denominación: *dependencia continuada y dirección inmediata o delegada.*⁴²

- v. **Retribución:** que es el beneficio económico que percibe el trabajador que presta sus servicios en la forma convenida, a cuyo pago se obliga el patrono que se beneficia con los mismo. “Que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad do obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, es especie...”⁴³

2.3 Características:

Dentro de las características propias del contrato de trabajo, se hace necesario mencionar y analizar las esenciales, por lo que se considera el aporte al respecto muy completo, que de ellas hace el autor Leodegario Fernández Marcos.

- “Es un contrato **bilateral**, en cuanto genera obligaciones para ambas partes.
- Es **oneroso**, en cuanto supone, que cada parte (trabajador y empresario) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empresario.

⁴² Ibid. Pág. 857

⁴³ Ibid. Pag. 858

- Tiene carácter **sinalagmático**, dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente.
- Es **conmutativo**, en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas, las prestaciones a las que se obliga; es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- Es un contrato de **tracto sucesivo** o de ejecución continuada, en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.
- Finalmente, es un contrato **consensual**, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

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

- **Es voluntario:** Los servicios a que el trabajador se obliga, en virtud del contrato, han de realizarse voluntariamente, como expresión del carácter libre del trabajo, que es por oposición al trabajo forzoso, el que contempla y regula el Derecho del Trabajo. El carácter voluntario de la prestación, es algo inherente a toda relación contractual.

- **La prestación de servicios** constituye la obligación básica, del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral, es, en principio, útil o productiva o conduce, de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador.

- **Es retribuido.** Los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es también una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empresario. Si no hay retribución de los servicios (actividad laboral) del trabajador, no hay contrato de trabajo. La retribución del trabajo, es el salario, que, a su vez es lo que obtiene el trabajador, a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario, son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas, en virtud del contrato, por el trabajador (trabajo) y por el empresario (salario).

- **Ajenidad.** Los servicios se prestan por cuenta ajena; se prestan por el trabajador para otro o ajeno, que es el empresario, quien adquiere por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo. No se trata de que el trabajador adquiera primero la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo ceda o transmita al empresario, sino que existe una cesión anticipada, o *a priori*, por el mero hecho de celebrar el contrato en virtud del cual el ajeno (empresario) adquiere, de modo originario, la propiedad del resultado del trabajo. Gran parte de

la doctrina laboral, hoy dominante (por todos Alonso Olea, De la Villa) ven en la amenidad, la nota definidora y esencia misma del contrato de trabajo, frente a la nota definidora y esencia misma del contrato de trabajo, frente a la nota de dependencia o subordinación que, en otros tiempos, y, aún hoy, para otra parte de la doctrina (por todos Rodríguez Piñero) caracterizó el contrato de trabajo, y de la que hablamos a continuación.

- **Dependencia o subordinación.** Los servicios del trabajador se prestan *dentro del ámbito de organización y dirección* del empresario o empleador. La dependencia debe estar presente, para calificar el contrato como de trabajo, unida como es natural a las demás características que hemos expuesto”.⁴⁴

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

- **“Intuitu personae.** Es decir, lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, porque fallecido quien lo realizaba no hay forma de exigirle el cumplimiento y continuidad a ningún otro familiar del trabajador.”⁴⁵

⁴⁴ **Ob. Cit.** Pág.

⁴⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, Pág. 104

- “Es **principal**, ya que no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato”.⁴⁶

2.4 Clasificación de los contratos de trabajo

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

2.4.1 En cuanto al plazo

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

❖ **Indefinido:** Al celebrarse estos contratos se establece expresamente la fecha en que se inicia la relación laboral no así, la posible fecha en que ha de cesar. Merece la pena acotar que esta es la regla general ya que **todos** los contratos en materia laboral han de tenerse celebrados por plazo indefinido, ya que los contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada, que para la legislación son la excepción atendiendo a la naturaleza accidental o temporal del servicio que se presta o de la obra por ejecutar.

⁴⁶ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.**, Pág. 98

Al respecto apunta José Dávalos que “El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley. Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio.”⁴⁷

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

“Las dos figuras específicas que se incluyen en este género –a plazo fijo y para obra determinada- de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada “Cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar” (artículo 26 del Código de Trabajo).”⁴⁸

⁴⁷ **Ob. Cit.** Pág. 117

⁴⁸ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** 858

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

“Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.”⁴⁹

Aporta López Larrave: “Opinamos que también el legislador fue poco afortunado en la regulación de esta figura, porque en la práctica judicial hemos podido constatar que en la mayoría de reclamaciones en donde se invoca un contrato cuyo precio fue convenido en forma alzada, se trata más bien de un contrato de obra o empresa de carácter civil, en donde no existe subordinación y en donde el riesgo por la fluctuación de precios de materiales y mano de obra, los absorbe el contratista que no llega a encuadrar en el concepto de sujeto trabajador.”⁵⁰

2.4.2 En cuanto a la forma:

❖ **Escrito:** De la lectura del Artículo 28 del Código de Trabajo, se desprende que por regla general la celebración de los contratos de trabajo debe hacerse por escrito

⁴⁹ Dávalos, José. **Ob. Cit.** Pág. 118

⁵⁰ **Ob. Cit.** Pág. 859

en tres ejemplares, de los cuales dos quedarán en poder de cada una de las partes respectivamente y el tercero que ha de hacerse llegar a la Dirección General de Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

❖ **Verbal:** Excepcionalmente nuestra legislación contempla la celebración de los contratos en esta modalidad cuando ha de tratarse de:

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

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

“La discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito no se justifica. Con mayor razón aun cuando no se cumple con extender la constancia a que se refiere el artículo 27 citado. Son muchos los casos en que el patrono celebrando contrato escrito, no entrega su ejemplar al trabajador. Tampoco tienen las autoridades administrativas facultades para la legalidad de sus cláusulas. Sin

embargo, estas situaciones desventajosas se alivian con el precepto que establece que “la falta de contrato escrito o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador” (artículo 30 del Código de Trabajo). Esta presunción *juris tantum* la aplican constantemente los tribunales y reviste mucha utilidad para la clase trabajadora.”⁵¹

2.4.3 En cuanto a la cantidad de relaciones inmersas

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

❖ **Colectivo:** Tiene lugar cuando en el contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos. Guillermo Cabanellas afirma que “Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados. Dentro de la legislación comparada hispanoamericana, las notas características de *contrato colectivo de trabajo*, son éstas: a) un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos, con objeto de llegar a una prestación remunerada de trabajo; b) que dicho grupo de trabajadores designe un

⁵¹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 860

representante que asuma su jefatura; c) contrato por escrito; d) que la cantidad global percibida se distribuya en proporción a la actividad aportada por los integrantes del grupo, aunque quepa repartirla también por la calidad; e) que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero: el patrono o empresario, del cual dependen económicamente y al cual se encuentran subordinados en sus prestaciones; f) que no haya relación de subordinación o dependencia entre los miembros del grupo, por lo menos en sentido económico; g) que exista entre los componentes del grupo la *affectio societatis*, consecuencia obligada de la prestación colectiva de servicios, con derechos iguales entre las partes; h) que el monto total percibido por el grupo sea intervenido por la totalidad de los integrantes del mismo.”⁵²

2.5 Terminación del contrato de trabajo individual

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

⁵² **Ob. Cit.** T. I. Pág. 501

“La definición anterior es correcta por cuanto comprende las causas voluntarias de disolución de los contratos –unilaterales y bilaterales- y las de causas ajenas a la voluntad de las partes previstas en la ley, pero resulta criticable por cuanto sugiere que con la terminación se extinguen todos los derechos y obligaciones emanados del contrato lo cual no es cierto”⁵³

2.5.1 Por voluntad de una de las partes

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

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

López Larrave, opina que “Indiscutiblemente el despido es la figura más importante de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido, poniendo en juego como apunta Barassi, el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios

⁵³ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 883

a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación”⁵⁴

2.5.2 Por mutuo consentimiento

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

Considera Dávalos: “Muchas veces las mencionadas enuncias son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan sólo, de una gratificación muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley.”⁵⁵

2.5.3 Por causa imputable a la otra parte

❖ **Despido directo justificado:** López Larrave, estima que “Definimos el despido directo como la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos

⁵⁴ Ob. Cit. Pág. 886

⁵⁵ Ob. Cit. Pág. 172

una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.”⁵⁶ Esta modalidad tiene lugar cuando el trabajador incurre en alguna de las causales que se encuentran contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, por las cuales la ley faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para sí.

❖ **Despido indirecto:** “Definimos es despido indirecto como la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas – reales o supuestas- imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.”⁵⁷

Este despido es considerado por el trabajador cuando el patrono incurre en alguna de las causales establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

2.5.4 Por disposición de la ley

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

⁵⁶ **Ob. Cit.** Pág. 887

⁵⁷ **Ibid.** Pág. 890

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

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

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

2.6 Efectos de la terminación de la relación laboral

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

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

A demás de lo anterior, merece la pena considerar que la terminación del contrato de trabajo, en el contexto individual, o bien el cese de la relación laboral sea cual fuere la causa, trae consigo el apareamiento de otros derechos y obligaciones tanto para patrono como para trabajador.

2.6.1 Obligaciones y derechos de los trabajadores

La obligación principal del trabajador, será presentar al patrono el aviso correspondiente, cuando por su voluntad desea concluir el contrato de trabajo. Para tal efecto, este aviso debe hacerse efectivo observando el plazo que la ley establece en el Artículo 83 del Código de Trabajo, evitando cualquier inconveniente para el cese de la relación laboral.

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

De igual manera al trabajador le asiste el derecho fundamental a que en el momento inmediato al cese de la relación laboral, el patrono satisfaga el pago de la suma total e íntegra a la que ascienda el cálculo de las prestaciones correspondientes que incluya la liquidación respectiva.

2.6.2 Derechos y obligaciones del patrono

Al patrono le asiste el derecho de prescindir de los servicios del trabajador aún antes de la fecha prevista en el aviso de renuncia, cuando éste por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo, inclusive porque el patrono ha encontrado sustituto o por cualquier otra causa sin que ello signifique responsabilidad para él.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

3 Prestaciones laborales

3.1 Antecedentes

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

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

Al surgimiento de la libre contratación, nace jurídicamente la obligación del conquistador colonizador de dar un salario o retribución a cambio de la prestación de un servicio o fuerza de trabajo. Más adelante, en el año de 1,680 la emisión de las **Leyes de Indias**, pretenden proteger los derechos individuales del indígena y a la vez, son un avance, según lo expresado por Guillermo Cabanellas, quien manifiesta: “uno de los aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al Derecho Europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad de trabajo, pues sólo cabía apremiar al holgazán... Se implanta la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y siete ya en 1,593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en las minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite el pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría el trabajador; la curación costeada por el patrono.”⁵⁸ En su contexto, estas leyes acogían derechos tendientes a la protección de los trabajadores indígenas, contemplando en buena parte lo que posteriormente se traduciría en prestaciones laborales.

En Guatemala, a la muerte del Presidente Justo Rufino Barrios, asumió el poder el General Manuel Lisandro Barillas, manteniéndose así la serie de gobiernos liberales, perteneciendo al mismo la larga tiranía de Manuel Estrada Cabrera y posteriormente la de Jorge Ubico. Sin embargo, en esta época sobresalen tres importantes fenómenos, tales como el auge del café y del azúcar, originado por el

⁵⁸ **Ob. Cit;** T II. Pág. 546

creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones y su enajenación; y los trastornos monetarios causados por desaciertos administrativos; que en ese momento provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda.

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1,890, en cuyo informe manifestaba su preocupación por no encontrarse la forma de conciliar la resistencia al trabajo que presentaban en algunos lugares del territorio los indígenas y las necesidades manifiestas en la agricultura, por lo que consideraba que era sumamente importante la intervención eficaz de la administración.

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

su contenido vale la pena citar los instrumentos jurídicos que regularon las relaciones laborales durante esa época.

- Se crea el Código Civil (1,877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España.
- El Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el Contrato Individual de Trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del General José María Orellana.
- Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo Número 669 de fecha 21 de noviembre del 1906, dirigida a la previsión social.
- La Constitución Política de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el artículo 163 establecía la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica. El Artículo 166 contemplaba por primera vez el derecho de huelga.
- Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925.

- Se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.

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

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

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

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

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

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

- La suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo
- Organización sindical
- Reconocimiento al derecho de huelga
- Derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

- Prestaciones laborales
 - salario mínimo
 - pago del séptimo día
 - días de asueto
 - pago de vacaciones
 - pago de indemnización por despido directo o indirecto injustificado.

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

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

3.2 Definición:

La seguridad económica del trabajador se pretende crear sobre la base del pago o retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios; sin embargo,

ocurre que el trabajador en determinado momento por cualquier causa, se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios y en consecuencia se dificulta la posibilidad de percibir el ingreso correspondiente, y es en esa oportunidad, cuando las prestaciones que por derecho le corresponden le ayudan a amortiguar las situaciones de origen económico que la pérdida del empleo le ocasionan.

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

Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa “Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes”, y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: “Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo...”⁵⁹

Al respecto de prestación, Guillermo Cabanellas la define como: “Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige.”⁶⁰

Otra definición aportada por Alfonso Brañas, coincide en que prestación es:

“Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está

⁵⁹ **Diccionarios jurídicos temáticos**, Vol. IV. Pág.130

⁶⁰ **Ob. Cit;** T.III. Pág. 366

capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa”⁶¹

En conclusión, las prestaciones laborales comprende un conjunto de contraprestaciones de carácter económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y en consecuencia el patrono tiene la obligación de pagar en virtud de una relación laboral vigente o concluida y en forma total o parcial, según corresponda, derivadas de la prestación en forma personal de servicios materiales y/o intelectuales.

3.3 Elementos

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

- o Temporal

En cuanto a este elemento, la ley establece que para gozar de las prestaciones en ella contenida, debe el trabajador de cumplir con determinada continuidad en la prestación de los servicios (continuidad que **no** será interrumpida por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legales u otras análogas que aún suspendiendo no terminan el contrato de trabajo) superiores al periodo de prueba, que en nuestra legislación, en los contratos celebrados por tiempo indeterminado, éste será de dos meses, salvo que voluntariamente las partes convengan en fijar un periodo menor.

⁶¹ **Manual de derecho civil**, Pág. 433

- Personal

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

3.4 Características

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

3.4.1 Tutelaridad:

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

3.4.2 Irrenunciabilidad:

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

3.4.3 Inacumulabilidad:

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

3.4.4 Incompensabilidad:

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

3.4.5 Unicidad:

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

3.4.6 Proporcionalidad

Tendrá lugar para realizar el cálculo y determinar el monto que se deberá pagar al trabajador para cubrir la prestación respectiva, sobre la base de la contabilización del

tiempo por el cual éste ha prestado sus servicios en forma continua, acotando que la suspensión del contrato de trabajo, no interrumpe el tiempo de servicio.

3.4.7 Exigibilidad

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

3.5 Integración de las prestaciones laborales.

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

3.5.1 Vacaciones

Guillermo Cabanellas, explica que vacación o vacaciones es “En el derecho laboral, la cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana, se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin

retribución no son apetecidas por los trabajadores, que han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas más regateadas a los trabajadores. Las vacaciones anuales pagadas, aun constituyendo también descanso físico o intelectual, son distintas a la holganza, con el objeto de que el trabajador reponga sus fuerzas más imprescindibles. En el Convenio 52 de la O. I. T. (Organización Internacional de Trabajo), aprobado en 1936, se abordan las licencias anuales retribuidas para los que prestan sus servicios en empresas industriales, de transporte, vialidad, comerciales, oficinas, hospitales, hoteles, restaurantes, espectáculos y diversos establecimientos. Han de ser de 6 días laborables mínimos por año; para los menores de 16 años para los aprendices de 12 años; lapso que debe aumentar con la antigüedad y que constituye beneficio irrenunciable”.⁶²

“Conforme la ley guatemalteca, puede definirse a las vacaciones como el periodo de descanso más o menos prolongado, no acumulable ni compensable en dinero, que se retribuye anticipadamente y a que tienen derecho a gozar sin interrupciones los trabajadores que hayan laborado un año de servicios continuos o un mínimo de ciento cincuenta días en trabajo de naturaleza discontinua”⁶³

En la legislación vigente, el Artículo 130 del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”, en consonancia, constitucionalmente el

⁶² **Ob. Cit.**; T.IV. Pág. 357

⁶³ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** 868

Artículo 102, literal “i”, además de fundamentar la disposición anterior, agrega “Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

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

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

Según la legislación guatemalteca, el periodo de vacaciones se rige sobre la base de los siguientes principios.

- No son compensables en dinero (salvo que termine la relación laboral cuando el derecho haya sido adquirido)

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

3.5.2 Bonificación incentivo

Inicialmente, el término “bono” es definido por Guillermo Cabanellas, de la manera siguiente: “Tarjeta, vale y otro documento, dado liberal o benéficamente, para que el portador pueda cambiarlo por dinero, comestibles u otros artículos de primera necesidad. En algunos ensayos de colectivismo ingenuo se ha pretendido reemplazar con *bonos de trabajo* el dinero que, como retribución debía recibir el trabajador”.⁶⁴

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

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

⁶⁴ **Ob.Cit.** T.I. Pág. 295

Cabe resaltar la finalidad objetiva con la cual se creó esta prestación, para lo cual es oportuno citar lo que al respecto comenta el autor guatemalteco Fernández Molina, “ al tenor del decreto en cuestión, el bono incentivo se creó, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia y el monto, debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan... Lamentablemente no se sigue esa vocación de productividad que inspiró a esta institución. En la práctica no ha venido a ser más que un complemento del salario, con las ventajas antes citadas de que no esta afecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores –IRTRA- ni a los cálculos de las prestaciones laborales. Por otra parte, no existe en nuestro medio una cultura de productividad laboral, en el sentido que los sueldos de los trabajadores se establecieran en función de su productividad, ello implicaría que de un mes a otro pudiera haber una reducción de ingresos, lo que en nuestro medio sería inaceptable. Por lo mismo, no se cumple el precepto legal de que el bono, deberá ser convenido en las empresas, de mutuo acuerdo”.⁶⁵

3.5.3 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Esta bonificación, reconocida comúnmente como “bono 14”, se encuentra contenida, o bien tiene su origen en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, de fecha 2 de

⁶⁵ **Ob. Cit.** Pág. 285

julio de 1,992 y consiste en el pago de un salario extra anual, del cual no se descuenta lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Recreativo para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad .

Luis Fernández Molina, respecto a los antecedentes de esta prestación nos comparte que: “En su momento el bono incentivo vino a ser un “premio de consolación” o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral (venía a ser otra indemnización). La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales (por implicar la eliminación de un a prestación laboral), pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado decreto...”⁶⁶

De tal manera que esta bonificación se hace efectiva anualmente, y su regulación legal establece que debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, hace mención también de su pago en forma proporcional si en algún caso la relación laboral concluyera por alguna razón, anticipadamente al cumplimiento del año.

Comparada con la bonificación incentivo, Fernández Molina considera que “Esta prestación es similar al AGUINALDO, en casi todos sus aspectos. Al igual que aquel no aparece consignada dentro del Código de Trabajo, sino que en una ley anexa. El

⁶⁶ **Ibid.** Pág. 290

monto de la prestación viene a ser el mismo, con la diferencia de que en el bono 14 se señala que, para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año” Artículo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República. Al igual que en el caso del aguinaldo, el monto correspondiente al bono 14, se debe incluir en el promedio que se toma como base para establecer el pago de la indemnización. En otras palabras dicho promedio comprende el monto que mensualmente se recibe (ordinario y extraordinario) más la parte de salario que corresponde al trabajador, pero que se hace efectivo en julio o en diciembre”.⁶⁷

3.5.4 Aguinaldo

Guillermo Cabanellas, ofrece la siguiente definición “Regalo que se acostumbra a dar en Navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a sus obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año”.⁶⁸

⁶⁷ **Ibid.** Pág. 291

⁶⁸ **Ob. Cit.** T.I. Pág. 146

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

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

pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.”⁶⁹

Agrega López Larrave que “En Guatemala principió como una gratificación voluntaria y generalmente prestada en especie, que hacían los patronos a sus trabajadores. Sin estar previsto en el Código de Trabajo, cuando el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general en una empresa, en moneda efectiva y periódicamente durante varios años, los tribunales sentaron la doctrina de que se convertía en una prestación adicional y obligatoria incorporada a los contratos individuales de trabajo. Tal doctrina fue elevada a la categoría de decreto-ley durante la administración de facto de Enrique Peralta Azurdia, luego elevado a la categoría de derecho constitucional en 1965 y por último desarrollado en el decreto 1634 del Congreso de la República durante la administración del licenciado Julio César Méndez Montenegro.”⁷⁰

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

⁶⁹ **Ob. Cit.** Pág. 276

⁷⁰ **Ob. Cit.** Pág. 876

- El aguinaldo no es acumulable.

- La continuidad del servicio prestado para gozar de la prestación no se interrumpe por suspensión del contrato de trabajo.

- Debe dejarse constancia por escrito de la efectividad del pago de la prestación.

- No puede pagarse en especie.

- En caso de indemnización, el cálculo para el pago de esta prestación debe hacerse sobre la base de los últimos seis salarios mensuales devengados, y su efectividad debe ser inmediata.

3.5.6 Ventajas económicas

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

Cabe mencionar que no existe definición legal respecto a la institución “ventajas económicas” a que hace alusión nuestro Código de Trabajo, en consecuencia,

iniciaremos por tratar de establecer una definición, tomando en cuenta cada uno de los vocablos que comprende el concepto que tratamos.

No obstante, el autor Cabanellas considera que ventaja es la “Cualidad que hace más apreciable algo. Sueldo sobre el que perciben los demás de igual clase. Ganancia anticipada o compensación que un jugador de mayor calidad concede al que compete por él, a fin de igualar las probabilidades.”⁷¹ Y define el término económica como: “Concerniente o relativo a la economía. Comedido en los gastos. Ahorrativo.” Y por ende economía será “Ahorro o aprovechamiento del dinero y de otros bienes, del trabajo y de las energías de toda índole, del tiempo y de cualquier otro elemento que redunde en beneficio del individuo y de la sociedad”⁷².

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

“Por la amplitud del concepto de ventaja económica que le otorga la ley, dentro del mismo se ha entendido por los Tribunales que la constituyen prestaciones como habitación para el trabajador y su familia, alimentación; servicios médicos, dental o cualquier otro que supere prestaciones del IGSS; gastos por depreciación de

⁷¹ **Ob. Cit.** T.IV. Pág. 385

⁷² **Ob. Cit.** T.II. Págs. 2 y 3

automóvil del trabajador o para combustibles; pólizas que cubran riesgos distintos a la protección del IGSS; viáticos que no estén sujetos a comprobación, etcétera, etcétera y en general, cualquier prestación continua, que se traduzca en un aumento del salario en efectivo, por evitarle gastos o ahorrarle el pago de servicios al trabajador.”⁷³

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

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

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

⁷³ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 876

3. Debe ser periódica, y no esporádica;

4. Si bajo esa denominación se incluye en el contrato debe fijarse su porcentaje, no su naturaleza; y

5. Su destino es tendiente a incrementar el monto de la indemnización, recordando que en materia laboral, no existe el “*ánimus donandi*”

CAPÍTULO IV

4 Principios doctrinarios y jurídicos del derecho laboral

4.1 Principios doctrinarios

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

1º. El trabajo no debe ser considerado como mercancía,

2º. El salario debe asegurar un medio de vida conveniente;

3º. El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor;

4º. El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas;

5º. Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.

6º. En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador;

7º. Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general”.⁷⁴

Asimismo, merece la pena incluir la clasificación doctrinaria que ofrece el autor guatemalteco Fernández Molina quien manifiesta, “Podría hacer una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, tenemos:

- **“Principio de tutelaridad**

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

- **Principio evolutivo**

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

⁷⁴ **Ob. Cit.** T.III. Pág. 382

- **Principio de obligatoriedad**

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

- **Principio de rendimiento o de la buena fe**

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

- **Principio de realismo**

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

- **Principio de sencillez**

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

- **Principio conciliatorio**

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. El derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”.⁷⁵

4.2 Principios jurídicos

Considerando que existes ciertos derechos esenciales y elementales para la convivencia pacífica de una sociedad, considero se suma importancia iniciar el presente capítulo haciendo mención de que la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, incluye dentro de su normativa en protección de los intereses laborales, una serie de derechos que por su importancia son elevados a la consideración y categoría de *derechos humanos*, los que se reconocen de acuerdo a los artículos siguientes:

⁷⁵ **Ob. Cit.** Pág. 4

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

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

ARTÍCULO 23.

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

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

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

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

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

El Código de Trabajo está conformado por normas de carácter sustantivo y procesal, conteniendo en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, las que en las distintas argumentaciones casi siempre se plantean como algunos de los principios que informan el derecho del trabajo.

La relación antes apuntada y que es de uso generalizado, solo alcanza aceptación lógica si se parte de que esta adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de

principios específicos del ordenamiento laboral; dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo; siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del Derecho.

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

4.3 Principios sustantivos:

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

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

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

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

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

- ✓ La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores nacionales, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son.
- ✓ Los límites máximos de las jornadas de trabajo.
- ✓ La obligación patronal de conceder descansos remunerados.
- ✓ La obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos, etc.

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

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

➤ Los derechos de los trabajadores son **irrenunciables**: una de las características del principio anteriormente indicado al aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales (pactos colectivo de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas, reglamentos de personal, etc.) adquiere categoría de principio fundamental del Derecho del Trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica, y en el ámbito legal guatemalteco lo confirma la siguiente disposición contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala

“Son nulos ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

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

e. Conciliatorio: En cuanto que el derecho laboral está encaminado a solucionar las controversias surgidas con ocasión de una relación de trabajo entre patrono y trabajador, buscando la mejor solución atendiendo a la importancia y beneficio que para ambos significa la prestación de los servicios y la retribución por los mismos, resaltando la obtención de los derechos adquiridos por el trabajador, los cuales deberán de protegerse.

➤ El derecho del trabajo es **necesario e imperativo**: es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social y es imperativo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas (garantías sociales mínimas) que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

➤ El derecho del trabajo es **realista y objetivo**: según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.

➤ El derecho del trabajo es una **rama del derecho público**: según el inciso e del cuarto considerando del Código de Trabajo, “el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Se puede afirmar, que cuando el legislador le dio carácter de derecho público a la rama jurídica que nos ocupa, no ahondó en detalles doctrinarios sino que acentuó su interés en darle al derecho del trabajo ese carácter, para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado; al

aplicarse se haga en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.

➤ El derecho del trabajo es un derecho **hondamente democrático**: de acuerdo con el inciso f del cuarto considerando del Código de Trabajo, “el Derecho del Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población”. Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución de que deben ser objeto los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse patronos y trabajadores.

4.3 Principios procesales

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

a. Oralidad

En el proceso laboral, rige el principio de oralidad por excelencia, por éste principio, el auxilio de un abogado no se hace imprescindible ya que cualquier trabajador podría acudir al tribunal y plantear su demanda (y realizar las demás actuaciones necesarias)

en forma oral, debiendo el juez levantar acta ajustándose a las exigencias que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo en cuanto a la demanda.

b. Impulso de oficio

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

c. Inmediación

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

d. Claridad

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

e. Sencillez

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

f. Poco formalista

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

g. Celeridad

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

h. Economía procesal

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

Sobre la base de lo considerado anteriormente, comparto los principios sobre los que descansa la legislación vigente, pues toda regulación laboral en un país no puede escapar a ser sustentada sobre estos principios que como bien se establece, no son

solamente los lineamientos de creación, sino de interpretación y aplicación de la normativa sustantiva a casos concretos.

CAPÍTULO V

5. La vulneración al principio de tutelaridad del derecho laboral

5.1 Concepto de vulneración

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

En tal sentido, la vulneración se hace patente cuando, hallándose una persona asistida y protegida por el derecho se le perjudica violentando o tergiversando mediante incorrectas aplicaciones, la ley o los procedimientos para la adecuada resolución de los conflictos laborales; estos casos lamentablemente muy comunes en la cotidianidad, han generado una práctica insana en la resolución de dicho tipo de conflictos, pues en busca de la rapidez, el descongestionamiento del volumen de trabajo o bien otras razones, se orilla a la toma de decisiones más bien apartadas de las instituciones del derecho laboral que se han venido citando a lo largo del

capitulado, pues los principios tanto sustantivos como procesales o adjetivos, quedan ignorados ocasionando con una burla a la pretensión del perjudicado por la decisión unilateral de la terminación de la relación de trabajo.

5.2 La tutelaridad

- **En sentido amplio**

Conforme a lo expresado por el licenciado Luis Fernández Molina, se basa “en la protección del trabajador como razón de ser del Derecho Laboral, y su actual sustentación...”⁷⁶ Trata entonces, de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo en tal sentido un nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra, dada la dependencia salarial de que depende su supervivencia.

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

- **En sentido estricto**

Dentro de su multiplicidad, uno de los fines del Derecho es el mantenimiento de la paz social a través del respeto a los derechos individuales; en dicho sentido, es

⁷⁶ Ob.Cit. Pág. 4

conveniente la ubicación de la tutelaridad en cuanto a si es un fin en si misma o es meramente un medio para llegar a un fin.

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

5.3 Definición

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

Sin embargo, se hace necesario considerar que la tutelaridad como principio despierta la conciencia a considerar que esta desventaja no es únicamente en cuanto a la detentación de los medios de producción, sino en cuanto a la ilustración, escolaridad o aún experiencia de que pudiera el trabajador adolecer, que le sitúe en un nivel de

desventaja en cuanto al conocimiento, posibilidad de reclamación y goce de los derechos que le asisten por imperio constitucional, de las normas ordinarias, reglamentos y disposiciones que, en su favor, ha previsto el legislador.

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

Evidentemente, no puede cuantificarse la lesión a la dignidad que reviste al trabajador por el hecho de serlo, pues comúnmente el situarlo en una posición de mendigo en la reclamación de las prestaciones, por ejemplo, al concluir la relación laboral, localizando, solicitando, suplicando dicho pago pago, el evasor de la responsabilidad debida arroga para sí la postura de mártir o antagónicamente la de benefactor ofreciendo miserablemente y en calidad de limosna, sumas menores a las debidas si es que el trabajador acepta tan insultante posición.

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

5.4 Formas de vulneración al principio de tutelaridad

5.4.1 Ante el patrono

Durante la relación laboral, no es desconocido que muchos patronos imponen a los trabajadores la obligación de prestar sus servicios en horarios fuera de la jornada de trabajo, vulnerando el derecho que a ellos les faculta de decidir si pueden o no, trabajar tiempo extraordinario, sin hacer mención de la cantidad de trabajadores que por la seria necesidad económica son orillados a aceptar salarios que están por debajo del salario mínimo autorizado legalmente. Una vez más menciono que derivado de la terminación de la relación laboral, deviene que si esta se efectúa sin causa justa, es decir por voluntad unilateral de una de las partes de la relación - asúmase el trabajador- y sin el avenimiento del plazo, se proceda a cancelar al trabajador el pago de los días laborados, vacaciones, aguinaldo y bonificación anual, sea en forma íntegra o proporcional dependiendo de cada situación, lo que debía ser la normalidad, la liquidación del monto y el mutuo otorgamiento del finiquito respectivo.

Tal situación en muchos casos no obedece a la norma establecida, cuando el patrono con cumple en forma inmediata con el pago de las mismas. Cabe mencionar que la suma que integra las prestaciones relacionadas son debidas y no tienen carácter indemnizatorio como se apuntara anteriormente, puesto que el empleador desde el momento en que la relación laboral se inicia, adquiere la obligación al pago de las mismas, de manera inmediata al cese de la relación. La naturaleza de esta liquidación es proveniente de las responsabilidades mismas de la relación, y aunque con efectos

jurídicos notorios por el hecho mismo de constituir prestaciones debidas, es procedimentalmente contable.

5.4.2 Ante la Inspección General del Trabajo

En vista de la posibilidad de que el patrono se niegue o retarde al pago de las prestaciones debidas al trabajador, puede éste acudir a un procedimiento de naturaleza eminentemente administrativa, consistente en la reclamación de las prestaciones por medio de la Inspección General del Trabajo, dependencia centralizada del Ministerio de Trabajo, dentro del plazo establecido por la ley, según el caso o la causa de la finalización de la relación laboral.

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

Posteriormente, se realiza la reclamación al patrono posibilitando mediante citación un encuentro entre ambos, en un plano que aunque oficial, aún no es de carácter litigioso, quedando todas las actuaciones contenidas en actas administrativas celebradas ante el inspector de trabajo que haya sido designado, copia de las cuales

se entrega a cada una de las partes. La intervención de la Inspección General de trabajo se limita a tratar de que las partes arriben a un entendimiento, a un acuerdo relativo al pago de las prestaciones, de forma que no ocasione perjuicio patrimonial al trabajador, intervención que carece de carácter coercitivo y que únicamente prolonga la agonía en el sentido económico del trabajador y la y da tiempo al patrono para mejorar su defensa.

Es ante este órgano de carácter administrativo, ante el cual en muchas ocasiones el trabajador consiente aceptar un pago menor a la suma íntegra y total de las prestaciones que reclama, aprovechando el patrono la necesidad apremiante del trabajador y en consecuencia vulnera una vez más sus derechos.

5.4.3 Ante el órgano jurisdiccional

Constituyendo una tercera opción para el trabajador, al mismo tiempo se abre el riesgo o la posibilidad de que el principio de tutelaridad que origina la defensa a sus derechos mínimos, nuevamente sea vulnerado. Ante el órgano jurisdiccional nace también otra posibilidad de hacer efectivo por ejemplo, el pago de las prestaciones laborales consiste en la reclamación judicial de las mismas, a partir de la interposición de la demanda correspondiente ante el órgano jurisdiccional; en este caso, a su elección pero ante la eventual negativa del patrono, el trabajador se ve obligado a poner en movimiento al órgano con el propósito de ver satisfecha su pretensión fundamentada en ley.

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

No debe dejar de considerarse que aún dentro del proceso judicial en materia laboral, la práctica ofrece muestras de la consiguiente vulneración al principio de tutelaridad, exigiendo en muchos casos que previo a presentarse la demanda el trabajador haya concluido la “fase administrativa” ante la Inspección General de Trabajo, sin que ese “*requisito*” se encuentre contemplado en el Código de Trabajo, en cuyo articulado si establece que “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del articulado anterior” (Artículo 333) Lo que presupone que no existe obligación de que la demanda, para ser admitida requiera presentarse exclusivamente por escrito, siendo sin embargo éste, un requerimiento inexcusable por parte de los juzgados.

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho que asiste a una de las partes, previa fase de conocimiento; en él, se suceden los procesos de condena originados por la pretensión formulada ante el

órgano jurisdiccional. Se diferencia del proceso civil básicamente, en las modalidades que le imprimen sus propios principios informativos y su propia normatividad procesal.

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

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

Cabe mencionar, lo importante de la finalidad conciliadora del derecho laboral se materializa a través del convenio que se suscriba en la etapa respectiva, tanto como la de los principios que la apoyan, que la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, fue reformada por el Decreto número 59-2005 del Congreso de la República, en lo que se

refiere a las “facultades generales de los jueces” citadas en el Artículo 66, en cuanto a la inclusión de dos literales más, incumbiéndonos para el efecto la literal “e)” que literalmente establece: “Para procurar de oficio ó a petición de parte, *dentro* del proceso o *antes* de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación”.

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

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

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

El proceso ordinario en materia laboral, se inicia con la **demanda** y dentro del juicio ordinario laboral una vez solicitada la intervención del juez, éste debe actuar de oficio.

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

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

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

En consecuencia, esta etapa que presenta la posibilidad de finalizar el conflicto, podría desfavorecer notablemente los intereses del trabajador, generando como único resultado el momento o la forma documentalmente comprobada de la vulneración al principio de tutelaridad tiene lugar en la etapa de conciliación, merece la pena hacer alguna referencia a tan importante fase del proceso ante órgano jurisdiccional.

- La conciliación

Se ha considerado con antelación, que el convenio que pueda suscribirse con ocasión de un proceso ordinario laboral, viene a favorecer considerablemente a las partes y al Estado actuando a través del órgano jurisdiccional, en el sentido que no solo tendría como efecto descargar la actividad tan voluminosa y propia del juzgado, sino que

vendría a representar una economía a la inversión o uso de recursos tanto humanos como materiales del juzgado, además de dar agilidad a otros asuntos que no puedan concluirse con el avenimiento de las partes. De igual manera representa ventaja para el trabajador en cuanto éste podría obtener su pretensión en el menor tiempo y con la mayor eficiencia y eficacia judicial y el patrono no sería objeto de la dilación procesal por el tiempo que también invertiría en estos asuntos, sino la inversión económica que su defensa significaría, así como le evita ser condenado en costas judiciales.

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

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

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

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

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

Se trató con anterioridad acerca de la conciliación como etapa del proceso ordinario laboral cuyo origen se remonta a la interposición de la demanda con motivo de la reclamación judicial de las prestaciones laborales, mas es aquí donde vale la pena

ahondar un poco más sobre el tema; para ello, se hace necesario mencionar inicialmente las características de la institución denominada Conciliación:

- a. La pre existencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción;
- b. Constituye una etapa obligatoria en el desarrollo del juicio ordinario laboral;
- c. Puede culminar en un convenio o acuerdo;
- d. La actitud del trabajador es limitada, en vista de que la ley no le permite renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos que la otorga la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo ni otras leyes laborales;
- e. La actitud del juez es limitada en el curso de la diligencia, dada la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- f. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- g. Caso contrario, es decir cumplimiento del convenio, finaliza el procedimiento.

Si bien es cierto que el juzgador no propone formulas de conciliación que dañen o perjudiquen los intereses patrimoniales del trabajador, puede incurrir en ese perjuicio

tácitamente al aprobar los convenios propuestos por los litigantes, quizá por ignorar detalles pactados por las partes, en que la suma acordada es inferior a las prestaciones reclamadas y/o legalmente exigibles, infringiendo y quebrantando así, la normativa laboral creada tuteladamente para el sector trabajador.

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

No obstante en esta etapa, como lo he venido puntualizando, se corre el riesgo de vulnerar principios tan importantes como el de tutelaridad, que dan vida a la norma que protege determinados derechos, dando continuación y confirmando al caer en ese riesgo, la desigualdad imperante y activa entre trabajador y patrono.

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

interrumpida, en el momento en que el juez se constituye garante del derecho laboral, en observancia al principio de tutelaridad.

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

No puede dejar de mencionarse algunos de los efectos negativos que tal vulneración provoca, tales como:

- Menoscabo patrimonial, para los intereses del trabajador
- Vulneración a la dignidad del trabajador
- Debilitamiento de la función jurisdiccional.
- Debilitamiento de la ética del abogado director o defensor
- Falta de confiabilidad a la función jurisdiccional

5.5 Facultades atribuidas a la Corte Suprema de Justicia.

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

5.5.1 Formas de fijar procedimientos.

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

5.4 Propuesta de acuerdo o reglamento

Finalmente, en el intento de aportar una posible solución al tema en cuestión, en forma concreta que la tutelaridad del derecho laboral que le asisten el trabajador en la reclamación de las prestaciones laborales debidas al momento de la finalización de la relación de trabajo, específicamente en el momento de la conciliación que llegase a plasmarse en un convenio, debe ser reglamentado a través de un Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia que fije al juez directrices específicas que no puedan obviarse en el desarrollo de la misma, fijando un procedimiento específico y garante de que el contenido del convenio no sea vulneratorio a las pretensiones del trabajador, mientras estas sean ajustadas a derecho.

No obstante que el texto que contiene la legislación procesal laboral fija la etapa de la conciliación conforme a lo establecido en los Artículos 340 y 341, no establece los parámetros en que dicha disposición debe aplicarse; no se ordena -aunque obvia- la presencia del juez durante la negociación, tampoco la moderación de la misma, ni aún la vigilancia a que pudiese someterse, por tratarse de una audiencia, la actuación de los abogados de las partes, que en un momento determinado, como se trató con anterioridad pudiese perjudicar al trabajador.

En consecuencia, se propone un acuerdo emanado de la Corte Suprema de Justicia que establezca los límites dentro de los cuales deba desarrollarse la etapa de conciliación, la presencia del juez durante la misma, la plena observancia de las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables al caso concreto, y hasta entonces

sujeto al control jurisdiccional, la aprobación del arreglo a que arriben las partes y se formule el convenio respectivo.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Acuerdo Número x-2008

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

Que para reducir los efectos perjudiciales de una errónea interpretación de lo establecido en el artículo 340 del Código de Trabajo, se hace necesario reglamentar el

desarrollo de la etapa conciliatoria, con el propósito de alcanzar los fines propuestos en dicha norma.

POR TANTO:

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

ACUERDA:

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

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

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

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

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

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

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

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

CONCLUSIONES

1. El derecho laboral es una rama del derecho, especializada en la regulación de las relaciones obrero-patronales; se encuentra situada dentro del derecho público, por cuanto que el Estado se constituye garante para que los derechos y obligaciones en ésta contenida, sean cumplidos fielmente por las partes involucradas.
2. El cúmulo de derechos y obligaciones que afectan al trabajador y al patrono como sujetos de la relación laboral, cobra vigencia a partir de que ésta se haya establecido; es decir, se adquieren en el momento efectivo de la prestación del servicio.
3. Las normas contenidas en la legislación laboral, gozan de una serie de principios que no sólo les ha dado su origen sino que coadyuvan a su interpretación y aplicación en la praxis. No obstante, con frecuencia el trabajador es afectado en sus intereses, al ser vulnerados sus derechos laborales y, por ende, esos principios.
4. El principio de *tutelaridad*, como máximo exponente, establece la protección jurídica preferente para el trabajador, a efecto de que de esa manera le sea compensada la ventaja que económicamente el patrono tiene ante él; situándolo, en consecuencia, como igual ante el órgano administrativo y judicial.

5. Es habitual -como ejemplo común de tal vulneración- que se apruebe administrativa o judicialmente un convenio celebrado entre trabajador y patrono, conviniendo en aceptar el primero, el pago de una suma menor a la realmente adeudada por este último, ya que la legislación carece de un mecanismo que garantice la no negociación de la cantidad a la cual ascienden las prestaciones laborales

RECOMENDACIONES

1. Que las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades del país, formen en sus estudiantes una especial conciencia de ética profesional y objetividad, necesaria en esta rama del derecho para que, como profesionales actúen en el fiel cumplimiento y defensa de los principios que sustentan la legislación laboral, específicamente del principio de tutelaridad del trabajador y así fortalecer el sistema de justicia laboral en Guatemala.
2. La Inspección General de Trabajo, debe realizar campañas masivas en las cuales se pueda ilustrar a los trabajadores de todos los sectores del país, en cuanto a sus derechos y los principios que los originan y que la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados de origen internacional, el Código de Trabajo, pactos, reglamentos y demás legislación vigente en la materia, les garantiza como clase trabajadora.
3. Que si bien es cierto la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo tienen contemplados una serie de principios que informan e inspiran al derecho laboral se hace necesario que los trabajadores cuando reclaman sus prestaciones laborales dentro del proceso laboral no sean sorprendidos por los otros sujetos procesales en la violación de esos principios, concretamente el de tutelaridad.

4. La Corte Suprema de Justicia debe crear el acuerdo propuesto y que el mismo se ponga en práctica inmediatamente con el fin de no vulnerar el principio de tutelaridad.

5. Los juzgadores deben, en consecuencia y por imperativo legal, ser especializados en forma comprobable, en materia laboral, a efecto de que no sólo conozcan sino apliquen vehementemente los principios laborales en todas sus actuaciones y resoluciones judiciales, garantizando la fiel aplicación de esos principios.

BIBLIOGRAFÍA

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. (s.e.) Ed. Oxford, México 2000.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. 4ª.ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix 2006.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México, D.F., Ed. Harla, S.A. de C.V., 1985.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t.; 11ª ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1976.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala, Ed. Litografía Orión, 1999.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª.ed. Ed. Purrúa, S.A. México, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. actualizada, 9ª; México, Ed. Porrúa, S.A. 1984.
- Diccionario de la lengua española**. 21ª ed., Real Academia Española. Madrid, España. 1992.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Universidad nacional de educación a distancia, Madrid, España; Ed. Impresos y Revistas, S.A. (s.f.).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción del estudio del derecho procesal de trabajo**. (Colección Mario López Larrave), 7 vols. Ed. Universitaria de Guatemala, (s.f.).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo**. T.I, (s.e) UNAM, México. (s.f.).
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta SRL., 1981.

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, 1990.

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

Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.

Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-78, 1978.

Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala Bonificación-Incentivo para los trabajadores del Sector Privado.