

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



**CONSECUENCIAS E INCIDENCIAS DE LA FASE CONCILIATORIA COMO
PRODUCTO A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA

GUATEMALA, MAYO DE 2011

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

**CONSECUENCIAS E INCIDENCIAS DE LA FASE CONCILIATORIA COMO
PRODUCTO A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

TESIS

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

Por

RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2011

**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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Carlos Alberto Velásquez
Vocal: Licda. Mariflor Irungaray
Secretario: Lic. Marco Tulio Escobar

Segunda fase:

Presidente: Lic. José Dolores Bor Sequen
Vocal: Licda. Sonia Judith Álvarez López
Secretario: Lic. Jaime Hernández Zamora

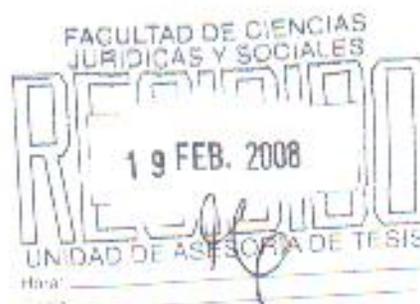
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LIC. ANTONIO ALBERTO REYES CALDERON
ABOGADO Y NOTARIO
2ª. Av. Entre 1ª y 2ª Calle Zona 1
Cuilapa, Santa Rosa
Telf. 78865446



Guatemala, 17 de octubre de 2007

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



Respetable licenciado:

En atención a la providencia de esa unidad de fecha 08 de agosto del año 2007, en el cual se dispone nombrarme como **ASESOR** de Tesis del Bachiller **RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA**, quien se identifica con el número de Carné 7917002. Se le brindó la asesoría de su trabajo de tesis intitulada "**CONSECUENCIAS E INCIDENCIAS DE LA FASE CONCILIATORIA COMO PRODUCTO A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**" luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral; abordó los temas de trabajo, especialmente un análisis jurídico de la efectividad en la aplicación de la conciliación como solución de los conflictos laborales y el pago correspondiente de las prestaciones laborales. En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados,



definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho de trabajo. Cumpliendo así con un aporte al derecho por su estudio analítico. El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada; con ello se aporta información importante para la solución de los conflictos laborales y el pago correspondiente de las prestaciones laborales. Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de el bachiller **RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.


LIC. ANTONIO ALBERTO REYES CALDERÓN
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 4669

Lic. Antonio Alberto Reyes Calderón
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de febrero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RENÉ MOISÉS CASTILLO DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA, Intitulado: "CONSECUENCIAS E INCIDENCIAS DE LA FASE CONCILIATORIA COMO PRODUCTO A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES".

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


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

cc.Unidad de Tesis
MTCL/ragm



LIC. RENÉ MOISÉS CASTILLO DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO
1ª Calle 1-08 Zona 1,
Cuilapa, Santa Rosa
Telf. 55613785



Guatemala, marzo 05 de 2008.

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



Respetable Licenciado:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución de esa unidad de fecha veinte de febrero del presente año, por la cual se me otorga el nombramiento para **REVISAR** el trabajo de tesis de el Bachiller **RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA**, con el tema intitulado **"CONSECUENCIAS E INCIDENCIAS DE LA FASE CONCILIATORIA COMO PRODUCTO A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES"**, procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

Realice la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla. El tema está redactado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, definiciones y doctrinas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

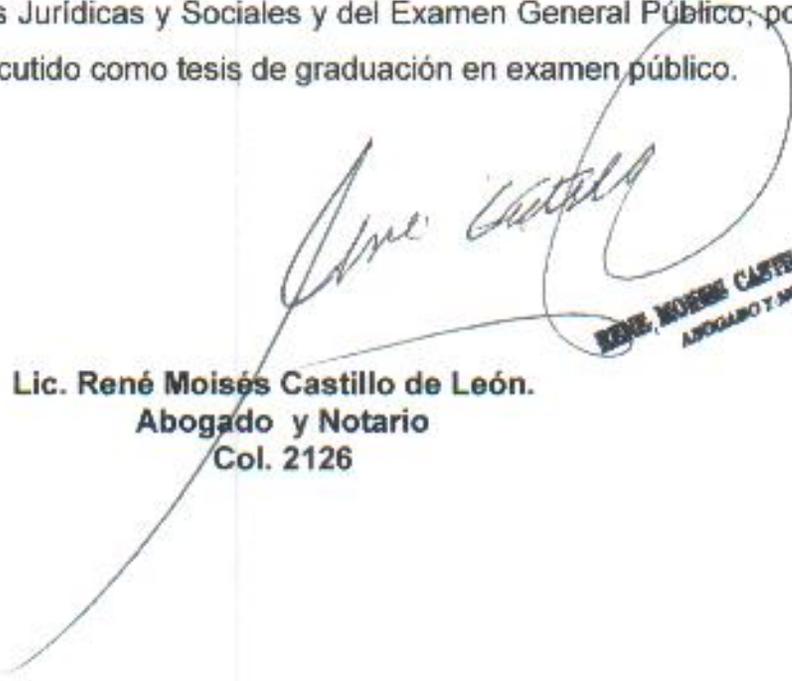
En tal virtud el contenido de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, ya que la recolección de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, dado que el material es considerablemente actual y vanguardista, con lo cual el sustentante aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, por lo que



pueden ser sometidos a su discusión y aprobación definitiva, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. **Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas**, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario. En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la bachiller RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.


Lic. René Moisés Castillo de León.
Abogado y Notario
Col. 2126

RENÉ MOISÉS CASTILLO DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RAMÓN ANTONIO DÍAZ REYNOSA. Titulado CONSECUENCIAS E INCIDENCIAS DE LA FASE CONCILIATORIA COMO PRODUCTO A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES. 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:** Supremo Creador, por darme sabiduría, y guiar mi camino para alcanzar esta meta tan deseada, gracias por siempre.
- A MIS PADRES:** Ricardo Díaz Revolorio y María Antonia Reynosa de Díaz (+). Por su amor y sacrificios realizados durante toda una vida y haberme enseñado los principios para saber caminar en los senderos de la vida.
- A MI ESPOSA:** Margarita Noemí. Por su comprensión y apoyo en lograr y alcanzar esta meta.
- A MIS HIJOS é HIJAS:** Mi inspiración para seguir adelante y que este logro sea un ejemplo en sus vidas.
- A MIS HERMANOS:** Con todo el amor que siempre nos ha unido.
- A MIS NIETOS:** Mi ejemplo para buscar el camino correcto y lograr el éxito en la vida.
- A TODA MI FAMILIA:** Agradecimiento por el apoyo que siempre he recibido de cada uno de ellos.
- A MIS AMIGOS:** Ingeniero Axel Gabriel Arana Avendaño, Manuel Eduardo Castellanos, José Rafael Flores Tepec y René Agustín Ávila Osorio.

A MIS CATEDRATICOS:

Licenciados: Jesús Marroquín, Crista Juárez, Ricardo Alvarado, Hilda de Villatoro, Hugo Calderón, Francisco de Mata Vela y en especial a los Licenciados Bonerge Amílcar Mejía Orellana y Avidán Ortiz Orellana.

A LOS LICENCIADOS:

Mi asesor, revisor y consejero de tesis: Antonio Alberto Reyes Calderón, René Moisés Castillo de León, y Rodolfo Celis López.

EN ESPECIAL A:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños y forjadora de distinguidos profesionales en el país y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que hoy me honra con tan preciado éxito, al que pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión.

A USTED:

Por su presencia.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Origen del derecho de trabajo.....	01
1.1. Derecho del trabajo.....	09
1.2. Concepto.....	14
1.3. Definiciones doctrinarias del derecho laboral.....	16
1.4. Clases de trabajo.....	24
1.5. Elementos del derecho laboral.....	29
1.6. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	32
1.7. Análisis de los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo.....	41
1.8. Análisis de los Artículos 62 y 64 del Código de Trabajo.....	42

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	45
2.1. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	50
2.2. Elementos y características.....	52
2.3. Regulación legal de los principios del derecho del trabajo.....	53
2.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo.....	55

CAPÍTULO III

3. Los Contratos de trabajo.....	63
3.1. Concepto.....	64
3.2. Requisitos del contrato de trabajo.....	65
3.3. Regulación legal del contrato de trabajo.....	68
3.4. Elementos del contrato de trabajo.....	69
3.5. Sujetos del contrato de trabajo.....	70
3.6. Formas de terminación de los contratos de trabajo.....	73

	Pág.
CAPÍTULO IV	
4. La conciliación administrativa.....	77
4.1. Concepto y características.....	78
4.2. Naturaleza jurídica de la conciliación.....	81
4.3. Análisis de los Artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 340 del Código de Trabajo, con referencia a la conciliación...	82
4.4. Anteproyecto del fortalecimiento de la fase conciliatoria administrativa.....	85
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

El tema se eligió en virtud de que en Guatemala, muchos, o por que no decirlo la mayoría de los derechos derivados de la relación laboral de los trabajadores se quedan en el olvido, por su ignorancia o al pensar en lo engorroso del trámite Administrativo o Judicial, por la pobreza extrema y la necesidad misma de alimentarse y alimentar a su familia; causales éstas, que solo son una de las que dan como resultado la renuncia silenciosa unilateral de los derechos Constitucionales de los trabajadores.

El objetivo, desde el punto de vista de la Teoría de la Conciliación como alternativa y como institución coadyuvante a la solución de conflictos laborales que conduzcan a un acuerdo razonablemente aceptable para ambas partes, manteniendo la relación y concepto de una buena negociación en corto tiempo, procurando la tutelaridad de los derechos inherentes al trabajador.

La historia laboral en Guatemala, ha sido discriminatoria en virtud de que las personas por su condición de etnia, clase, o religión se ven forzados por mandato patronal, a realizar trabajos forzados en fincas o carreteras, sin el mínimo de garantías en relación a la previsión social, establecidos en el Código de Trabajo para los trabajadores, que fue uno de los logros de la Revolución de 1944.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos que se desarrollan de la manera siguiente: el capítulo primero, desarrolla el derecho de trabajo, origen, conceptos, definiciones y elementos del derecho de trabajo, concluyendo con análisis de los

Artículos 61, 62, 63 y 64 del Código de Trabajo; el segundo capítulo, desarrolla lo referente a los principios, naturaleza, elementos y características del derecho de trabajo como su regulación legal; el tercer capítulo, hace referencia al contrato de trabajo, conceptos, requisitos, elementos, sujetos y formas de terminación del contrato; el cuarto capítulo desarrolla, la conciliación administrativa, concepto y características, su naturaleza jurídica y un Análisis de los Artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 340 del Código de Trabajo con referencia a la conciliación, así mismo un análisis de la Inspección General de Trabajo y análisis de que el derecho laboral es esencialmente conciliador entre patrono y trabajador y por último un Anteproyecto del fortalecimiento de la fase conciliatoria, administrativa y judicial.

El enfoque metodológico empleado en la investigación se basó en los métodos deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas empleadas cabe mencionar que en la investigación bibliográfica o documental se utilizó el fichaje y el marginado y una serie de recomendaciones que pueden ser parte de una política interinstitucional que desarticule los mecanismos en los cuales el patrono se basa para mantener al trabajador en constante opresión.

Sirva para la población trabajadora de Guatemala ésta investigación, ya que en ella se escriben aspectos fundamentales concatenados con la realidad de la sociedad trabajadora del país, que ansiosamente busca solución razonable y justa, a los conflictos laborales que con frecuencia afronta, del represivo mundo del capital y el poder y a ello súmese en ocasiones la corrupta conducta del amigable componedor o del impartidor de justicia que se olvida del derecho protector del trabajador.

CAPÍTULO I

1. Origen del derecho de trabajo

El origen del derecho del trabajo, “se remonta al reconocimiento de los derechos económicos y sociales; y al deber del Estado de ayudar a quienes no pueden proveerse por sus propios medios de un deber asistencial, para asegurarse una existencia inminentemente digna y que reconoce como fundamento el deber de garantizar el derecho a la vida. El derecho del trabajo apareció, por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales, por tal razón continúa viviendo en la conciencia popular y así tiene que ser; porque ninguna rama jurídica, en ningún tiempo ha estado tan estrechamente vinculada a la vida del hombre, como lo ha estado el derecho del trabajo.”¹

El propósito del derecho del trabajo, traducen un ideal de justicia y una idea moral, pero estos ideales morales y jurídicos, son el deber de dar satisfacción a las necesidades que podrían llamarse vitales de una clase social, pues estos ideales son un reflejo de las necesidades económicas de los trabajadores. Siendo que el derecho del trabajo es protector o tutelar de los derechos de los trabajadores, la misión del intérprete ha de consistir en conservar ese carácter, juzgarlo de acuerdo a su naturaleza, como estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener un mejoramiento en sus condiciones de vida; es de connotarse, que aún en presencia de varias normas,

¹ Prado, Juan José, **Manual de introducción al conocimiento del derecho**. Pág. 322

debe aplicarse siempre la más favorable a los trabajadores, pues de esta regla deriva una consecuencia de importancia, en virtud que el derecho del trabajo, tiene formas propias de creación, porque las fuentes de ese derecho, tienen como finalidad consignar ventajas económicas en beneficio de los que realizan el trabajo.

En efecto, las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales entre otros, fueron desarrollando la identidad y evolución; el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo, la marginación por los empleadores, fueron las causales que dieron motivo a la agudización de este problema social; cuyo punto de cohesión “era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban los trabajadores, que como es de comprenderse es la gran mayoría, que estaban sometidos al predominio de una minoría de empleadores dueños del capital, que tenían el poder, basados en el sistema, entendido como tal, el conjunto de leyes y normas que mantenían el status quo de la época.”²

De aquí surgió esa voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas, que procuraran una protección jurídica preferente para los trabajadores, que conforma la mayoría del conglomerado social, que tiene en sus manos la responsabilidad, al entregar su fuerza de trabajo intelectual, material o de

² **Ibíd.** Pág. 324

ambos géneros, para hacer producir los medios correspondientes de producción, en beneficio del empresario, a cambio del pago en ocasiones de un mísero salario.

Una de las características ideológicas del derecho del trabajo, “es la de ser un derecho 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.”³

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo, pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencia a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación y respeto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para sobre vivir, comenzó a organizarse y controlar la producción de su trabajo, concluyendo que el excedente podía intercambiarlo por otros productos trueque, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

³ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág.83

Como ya se expuso, el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo y no es, si no hasta la destrucción del modo de producción feudal, que se abrió el paso al sistema de producción capitalista; época en que aparece el derecho del trabajo como lo conocemos actualmente, es decir que el derecho del trabajo nace con el capitalismo.

En el desarrollo del tema, se hace una relación de la forma como estaba organizada la sociedad en el feudalismo; pues es de entender que: “en las ciudades existían las corporaciones que eran organizaciones entre ellas talleres artesanales, las cuales se integraban en tres categorías de personas, siendo éstas: los aprendices, los oficiales o compañeros y los maestros que era el grado más alto que se podía alcanzar dentro de la organización; en tanto que en el campo existían los señores feudales o propietarios de la tierra, también llamados terratenientes y los siervos de la gleba, que eran los campesinos que trabajaban la tierra del señor feudal a cambio de parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra, de servir como soldados para la defensa del feudo y también por eventual ataque que el señor feudal hiciera a otros feudos.”⁴

Debido a una serie de factores entre otros, como el aparecimiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, se fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una serie de crisis

⁴ Editorial textos universitarios. **El feudalismo**. Pág. 26

que aunada a otros fenómenos, produjo el apareamiento del sistema capitalista de producción.”⁵

Posteriormente, “con el invento de la máquina de vapor se alcanzó un fundamental desarrollo industrial; y con el efecto de la revolución francesa, surgieron fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y en lo político; y derivado de ahí, se inició la producción a gran escala, que según los historiadores”⁶

Fue lo que provocó la ruina de los productores artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como los campesinos, tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que traería grandes consecuencias; pues la producción en masa requería más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, es decir, pagando el salario que ellos decidían y sin ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surgiendo así, lo que se ha conocido en el mundo, como jornadas de trabajo de sol a sol; en razón de que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y no terminaba sino hasta cuando éste se ocultaba; situación que se agravó cuando se descubrió la energía eléctrica, pues cuando se pudieron iluminar los centros de trabajo, las jornadas se extendieron hasta catorce o dieciséis horas, y si a esto, agregamos lo insalubre de los lugares de trabajo, por ser muy estrechos y con poca o ninguna ventilación; se comprenderá mejor, el panorama desolador que ofrecía a los trabajadores la Europa de aquellos tiempos.

⁵ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 1 a 3.

⁶ **Ibíd.**

No obstante que en aquella época prevalecía el liberalismo económico que propagaba el individualismo, es decir, la libertad del individuo por encima de todo; lo cual obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento en el axioma de: dejar y hacer pasar.

Ante la difícil situación que se vivía en las fábricas, las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían organizaciones como la iglesia católica, los estados de esa época, encargaron a determinados funcionarios hacer estudios de la situación imperante, lo que llevó a conclusiones sorprendentes de que en un informe, por ejemplo, se decía: que la situación del imperio ruso era preocupante, debido que la mayoría de trabajadores de las fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas de trabajo extenuantes en condiciones inhumanas en la prestación de sus servicios, lo cual hacía vislumbrar un futuro sombrío para el país; pues los niños ahora trabajadores, cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejército y por su parte las mujeres que deben estar en buenas condiciones de salud para la procreación, no podrían tener hijos sanos, lo cual hacía esperar futuras generaciones enfermas o incapacitadas prematuramente, para diversas tareas de la vida social.

Estos informes y las presiones de “la iglesia católica principalmente en lo relativo de la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, más algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas para la protección de la vida de los

trabajadores, y las protestas de los mismos obreros, provocaron que los Estados dictaran disposiciones relativas al trabajo; por tal razón, aún que las causas del apareamiento del derecho del trabajo son diversas, existen consensos entre los diferentes autores en considerar que las principales causas de este derecho fueron tres:

- a) Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre.
- b) Las protestas de los trabajadores.”⁷
- c) El fenómeno laboral a través de la historia

El estudio de la historia del derecho laboral, está comprendida en dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del derecho laboral.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es entendible que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia, pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Para comprender mejor como los pueblos regularon el trabajo, puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral. Pues los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada

⁷ **Ibíd.** Pág. 4-6

y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

En Guatemala, durante la época de la colonia, prevaleció el sistema gremial, es claro que un sistema de ese tipo, haya sentado pauta del trabajo; si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, con una rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere. “Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente, se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa. Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste, el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios y por ello promovió en 1766, el Edicto de Turgot, que abolía los gremios.”⁸

Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución francesa. Una vez triunfante ésta, una de las primeras leyes en vigor, fue precisamente la de eliminar totalmente la limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; quedando los gremios totalmente abolidos. “Esto se formuló en la Ley Chapelier en

^{8 8} Editorial textos universitarios. **Ob. Cit.** Pág. 76

1791. y a partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.”⁹

Irónicamente fue ese mismo principio el que pocos años después se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de sindicalización se toparon en contra esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.”¹⁰

1.1. Derecho del trabajo

El derecho de trabajo, su pretensión radica en ser el derecho de los débiles, de los desamparados, asimismo impone, a través de sus decisiones, serias responsabilidades a los conservadores del poder económico, que con cierta ingenuidad denomina patronos, término que encuentra su raíz etimológica en la palabra páter, padre. la legislación en la materia, se propone el alcance de una justicia social que permita la elevación de los niveles de vida del trabajador y su familia.

⁹ **Ibíd.**

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 70-71

El derecho del trabajo, “es una rama del derecho público, cuyo significado es etimológicamente que la palabra trabajo proviene del latín trábis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de la evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo o derecho laboral, nombres con que se conoce esta rama especializada de la ciencia jurídica. En cualquiera de las actividades económicas que realiza una sociedad, se encuentran relaciones jurídicas que ligan a un patrono con un trabajador.”¹¹

El derecho del trabajo es “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹²

Según el laboralista mexicano Mario de la Cueva "el derecho del trabajo, se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de le clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de

¹¹ Villegas Lara, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho**. Pág. 126

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 350

reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo Individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América en la Declaración de Derechos Sociales, de la Constitución Mexicana de 1917 y más tarde en Europa; en la Constitución Alemana de Weimar de 1919; en esos dos ordenamientos, el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores.”¹³

La realidad social sobre la que el derecho de trabajo descansa, es precisamente el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Por supuesto que esta realidad, aunque puede desde luego ser aislada e identificada, en los hechos se presenta íntimamente unida a los recursos naturales sobre los que opera, a las fuerzas que controla y a los instrumentos de su control, a las instituciones sociales, en cuyo seno se desenvuelve.

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de

¹³ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 5

ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones."¹⁴

El patrono, es el titular de la empresa industrial, de comercio, de servicio agrícola, o de cualquier otra índole; mientras que trabajador, es quien presta su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Así todas las relaciones jurídicas que surgen con motivo de la relación entre patrono y trabajador, es materia del derecho del trabajo, que comprende el derecho individual del trabajo, que se define así cuando la relación es directa entre el patrono y trabajador, individualmente.

En suma el derecho del trabajo, no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, como un hecho social, que goza de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, que lo hacen ser autónomo de las demás ramas.

Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores, regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral ente los trabajadores, patronos, sindicatos y el Estado.

El trabajo humano: es toda actividad realizada por el hombre, ya sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios. Se preocupa, por lo tanto, de la prestación de servicios

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3

personales bajo subordinación y dependencia de un trabajador a un empleador, sea una persona física o una jurídica, a cambio de una contraprestación dineraria.

El derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado el trabajador y por otro el empleador. En cuanto a este derecho, la ley establece que el contrato de trabajo constituye el cuerpo normativo principal, estipula las condiciones mínimas de trabajo, establece en su articulado los caracteres del contrato de trabajo, están excluidos en su ámbito de aplicación los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrícolas.

El diccionario del Doctor Néstor Darío Rombolá, define al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas de la actividad laboral en relación de dependencia y que no pertenece exclusivamente ni al derecho público ni al derecho privado por participar de ambas ramas.”¹⁵

Por su parte Cabanellas, define minuciosamente al Derecho del Trabajo como “el que tiene por objetivo principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a los profesiones y a la forma de prestación de los servicios; y también

¹⁵ Rombolá, Nestor Darío. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 363.

lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral independiente.”¹⁶

1.2. Concepto

El fin perseguido del derecho del trabajo, es proteger a los trabajadores por ser la parte más desprotegida de la sociedad en virtud que se encuentra en desventaja, frente a la parte patronal, ya que el patrono tiene la necesidad de proveerse de mano de obra pero en cambio el trabajador se encuentra en la necesidad de cubrir sus necesidades básicas; por lo que fue necesario protegerlo y a la vez, hacerlo cumplir con sus obligaciones como trabajadores.

El derecho laboral en Guatemala, es un tema que aflora con mucha frecuencia sobre todo en el campo, con fuerte conflictividad social; la resistencia por falta de información o por sentimientos egoístas del empresariado y la hostilidad muy radicalizada en algún periódico histórico del sindicalismo guatemalteco, hicieron y mantienen todavía algunas señales de que el derecho del trabajo seguirá causando inquietudes; la problemática está, en que al no ser enfrentada en este momento con atención prioritaria no va ser posible superarla en los próximos años.

¹⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 123

El derecho del trabajo como ciencia o como disciplina, comprende el estudio de las articulaciones jurídicas de aquellas realidades y de las formas y contenido de su regulación; y de los principios fundamentales de ésta libertad y dignidad del hombre, recogidos en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. Es decir que todas las personas tenemos los mismos derechos a que se nos trate de igual forma sin distinción de ninguna índole. Equiparando este concepto, nos damos cuenta que todos los trabajadores, cualquiera que sea el puesto que ocupemos debemos ser tratados dignamente, pues es un principio constitucional.

Como disciplina jurídica muy singular; se podría decir que, más que acotar para sí un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como su institución básica, es efectivamente, un modo de contemplar lo jurídico, desde su propia realidad; crucial hoy para la vida comunitaria del trabajo por cuenta ajena, viéndolo desde su punto privilegiado de observación, pues el derecho del trabajo dirige su mirada hacia: el contrato de trabajo y la relación de él nacida.

El ámbito asignado a la disciplina; la frecuencia de relaciones laborales que envuelven distintas soberanías nacionales, fuerza a plantearse temas del derecho internacional privado del trabajo y el acceso de declaraciones y reglas sobre el trabajo a las constituciones, a contemplar problemas del derecho constitucional del trabajo.

La historia misma del derecho, al fin cobra valores nuevos e insólitos si lo contemplamos desde los modos de trabajar para otro, que hacen del derecho de trabajo una disciplina jurídica primordial o de nuevo, un observatorio privilegiado para la contemplación actual de zonas vastísimas del mundo de derecho.

1.3. Definiciones doctrinarias del derecho laboral

El derecho laboral es un “conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.”¹⁷

Esa característica de voluntad con la cual actúan las partes patrono trabajador, queda notoria en el contrato de trabajo y en el que también se plasman los derechos y obligaciones de los contratantes; que también trae contemplada la subordinación, que reconoce el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino que, en el

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 19

vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador; en consecuencia, esa subordinación, no significa jamás sometimiento, porque si no, se caería en una servidumbre o esclavitud, que es inconcebible para el desarrollo del derecho laboral.

El Licenciado Mario López Larrave, da una definición muy aceptada de derecho procesal del trabajo: “ es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, individuales y colectivos, así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”¹⁸

El derecho del trabajo: es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos, en consecuencia del contrato o por el simple hecho de la iniciación de la relación laboral.

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras, en virtud de las diversas actividades a las cuales el hombre se ha dedicado, en un principio y en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o leyes del trabajo industrial, pero años

¹⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 44

después, algunos profesionales hablaron de derecho obrero, su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulada la actividad de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad.

El licenciado Luis Fernández Molina estima que: “aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, pues la esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad y es claro que dicha institución nunca encuadraría dentro del esquema del actual Derecho del Trabajo, pues fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que sucedían entre los diferentes pueblos. También al principio se denominaban Leyes Obreras, porque el Estado era una especie de gendarme laboral, que corregía injusticias laborales, se puede mencionar por ejemplo que: prohíbe el trabajo nocturno de mujeres y reduce la jornada de trabajo, dicta leyes relacionadas con la salud y la vivienda etc.”¹⁹

Tales denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria; denominaciones estas de las cuales se dan en tres etapas:

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 67

- Legislación obrera, Legislación Social del Trabajo, Legislación Industrial. Este último es rechazado porque es muy extenso, abarca también las marcas y patentes, etc.
- Luego se denomina derecho nuevo que es abandonado por su denso desarrollo doctrinal.
- Empieza la codificación, la legislación es clara, alcanzando autonomía científica.

Por otra parte, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue opacando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo del presente, tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro, pues el vocablo derecho del trabajo, tiene una connotación precisa; la importancia de la definición doctrinaria, es que su selección debe ser apropiada y estar acorde con la verdadera esencia y contenido de la rama científica de que se trate, entre las que destacan:

- a) Derecho social: Ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de derecho del trabajo o derecho laboral.

“De los diversos términos con que se designa al derecho del trabajo ha sido la expresión derecho social una de las más empleadas. Algunos autores la justifican en

virtud de que trata de cuestiones que están al margen de las relaciones entre capital y trabajo, y bien porque el adjetivo social señala el origen y los propósitos del derecho nuevo.”²⁰

La denominación de derecho social fue duramente criticada por diversos juristas de la época, ya que si bien es cierto, esta rama del derecho persigue fines sociales, estos son específicos en cuanto a la relación de trabajo, siendo el concepto social mucho más amplio, ya que abarca otros ámbitos tales como el derecho agrario y el derecho económico por ejemplo, los cuales no pueden incluirse dentro de la rama del derecho que nos ocupa y por eso es abandonada, porque todo Derecho en el fondo es social; porque es para la sociedad.

También se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica.

Según el autor Guillermo Cabanellas de Torres, define al derecho laboral como social, “Por haberlo fomentado la cuestión social y, quizás por una aproximación a socialista, por haber sido esta tendencia la que más batalló por las conquistas de los trabajadores y promulgación de leyes favorables a ellos desde el último tercio del siglo XIX; aunque

²⁰ Pérez Botija, Eugenio. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 6-7

ofrece la debilidad de lo genérico del adjetivo social, que se refiere a toda la sociedad y clases sociales y también a las sociedades o compañías mercantiles.”²¹

b) Derecho obrero : En el principio esta denominación pareció aceptable, pues surgió principalmente en la época del corporativismo, en el que solo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual, pues se desconocían las grandes fábricas, con el tiempo se quedó limitado esa denominación, pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo. “Si por inadecuada ha de abandonarse la expresión derecho social, menos todavía se estima que debe emplearse derecho obrero, que se vulgarizó por algunos autores franceses y españoles. Denominación estrecha, que recorta la amplitud de los fines del derecho laboral y restringe su esfera normativa. Parece que con aquellos rótulos, la nueva rama del derecho habría de limitarse al estudio de las relaciones jurídicas de los operarios de empresas fabriles, quedarían fuera todas las actividades profesionales de orden superior.”²²

Este concepto, no fue del todo aceptado ya que pareciera que la rama del derecho que está surgiendo iba a regular únicamente las relaciones del trabajo de los obreros, es decir de los trabajadores de las fábricas, no incluyendo a los trabajadores intelectuales, industriales o de otra índole, por lo que debía buscarse un nuevo

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 574.

²² **Ibíd.** Pág. 7

concepto que fuera más amplio. Es muy restringido porque a medida que se desarrollaba, fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. pero al final es rechazado.

Según el autor Guillermo Cabanellas de Torres; también se le dio la siguiente definición y el jurista menciona que fue según él lo siguiente: “Que se funda también en el origen de las protestas de la clase trabajadora con objeto de mejoras empresariales o legislativas en la prestación de servicios; pero que ofrece un lateralismo, por olvidar al sector patronal, y que es parcial dentro del campo del trabajo, donde existen también agricultores, empleados de comercio y administrativos, y otras muchas especies de actividades subordinadas”²³.

- c) Derecho industrial: Como consecuencia de la revolución industrial y por ser un acontecimiento que marcó el inicio del surgimiento del trabajo, esta rama del derecho recibió el nombre de derecho industrial, denominación que no fue aceptada, pues se le critica, ya que el Derecho Laboral en su concepto real y legal, no solamente comprende a los trabajadores de la industria, sino a una gran diversidad de ramas como el trabajo del Comercio, el Agrícola, el Intelectual, al Deporte, el Bancario, el Marítimo y de Transporte, etc., razón por la cual la mayoría de tratadistas y legisladores no aceptan dicha denominación, por considerarla demasiado restringida, sin embargo; al igual que la denominación anterior “debe rechazarse según el autor

²³ **Ibíd.** Pág. 572

laboralista Eugenio Pérez Botija, en virtud de análogas razones, ya que en España, salvo algún ensayo aislado, la doctrina ha repudiado la denominación derecho industrial; y señala que ésta queda para designar normas que afectan a la industria en sí misma considerada, comprendiendo no sólo los preceptos de policía gubernativa, si no además las funciones de fomento y protección.”²⁴

Posteriormente surgió la denominación o la definición doctrinaria de derecho laboral o derecho del trabajo, la cual es la más amplia y este concepto cubre en sí todas las relaciones laborales existentes en una relación de dependencia, sin importar como se dijo anteriormente, el tipo de actividad realizada o si se refiere a trabajadores manuales, operarios, intelectuales o de cualquier otra índole.

El diccionario de ciencias jurídicas y sociales de Ruy Díaz, define el derecho del trabajo como: “El conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas de la actividad laboral en relación de dependencia y que no pertenece exclusivamente ni al derecho público ni al privado por participar de ambas ramas.”²⁵

El autor Ernesto Krotoschin, menciona que: “El derecho del trabajo está constituido por los principios y por las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por los

²⁴ **Ibíd.** Pág. 8

²⁵ Rombolá, Nestor Darío. **Ob. Cit.** Pág. 363

trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.”²⁶

1.4. Clases de trabajo

Para determinar cuales son las clases de trabajo, conviene definir primero que significa trabajo: El diccionario de Ruy Díaz de ciencias jurídicas y sociales establece que trabajo significa: “Esfuerzo desarrollado para asegurarse ciertos beneficios económicos, juntamente con el capital y la tierra, constituyen los tres factores de la producción; el trabajo se ha ido organizando de diversas formas y comúnmente en masas a partir de la revolución industrial, por ella ha atraído aparejados muchos problemas relacionados con la explotación e inobservancia respecto de los derechos del trabajador los que hoy se encuentran tutelados mediante la Organización Internacional de Trabajo y las legislaciones laborales de cada nación. Particularmente el trabajo de las mujeres se ha ido modificando en cuanto a su capacidad y desarrollo a lo largo de los tiempos, siendo que en la prehistoria, hombres y mujeres desempeñaban el trabajo de la casa, de manera similar. Ya con el surgimiento de la agricultura, tal trabajo quedó en cabeza de los hombres, relegando a la mujer a las actividades domésticas. Con el desarrollo del comercio en centros urbanos, las mujeres comenzaron a ejercer la venta o intercambio de los mismos.”²⁷

²⁶ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. Pág. 4.

²⁷ Rombolá, Nestor Darío. **Ob. Cit.** Pág. 900

El trabajo humano: es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios. Se preocupa, por lo tanto, de la prestación de servicios personales bajo subordinación y dependencia de un trabajador a un empleador (sea una persona física o una jurídica, a cambio de una contraprestación dineraria.

Habiendo establecido que el trabajo es una actividad humana y que como tal, esa actividad merecía que se regulara, para evitar abusos de diferente índole que pudieran surgir de parte de los empleadores; de manera que conforme se amplía la gama de actividades humanas, así también se ampliaría la necesidad de normas para regular precisamente esas funciones, es por ello que el derecho, ha ido creciendo a la par del que hacer humano; en virtud de que el hombre se ha dedicado a múltiples actividades, en razón de buscar los medios necesarios de su subsistencia para él y para su familia.

De esa cuenta, en el desenvolvimiento de la relación laboral, aparecen en escena una diversidad de sujetos (hombres, mujeres y menores), entidades o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores; el trabajador, el obrero fabril, fue en sus orígenes el centro discutido de esa rama. Por lo que para comprensión de este tema, es menester dividirlo en:

a) Trabajo subordinado o dependiente: es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa

comercial o industrial, bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo establecida, realizando tareas o labores que por contrato o por el simple inicio de la relación laboral se ha comprometido a ejecutar, privándose de su libertad que sólo la recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El vínculo de dependencia es sólo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado, pues el empleador no puede ordenarle al trabajador, afiliarse o no a un partido político o sindicato.

El empleador da únicamente instrucciones: en virtud y función del trabajo, en función de la naturaleza de su labor y en función de las tareas derivadas del contrato de trabajo.

b) Trabajo asalariado: “es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario; pues éste cumple múltiples funciones esenciales para el trabajador y su familia, ya que constituye su único medio económico para obtener el sustento alimenticio vital. Entendido es que la gran mayoría de la sociedad humana es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.”²⁸

²⁸ Fernandez Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 187.

Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto de un análisis especial, aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de ellos, en su entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar, la elevación de los promedios de ventas de fin de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos del Bono 14 y Aguinaldo, que no son más que las expresiones de este poder adquisitivo global, que se deriva directamente de los pagos de salarios. El salario, cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador, es por ello, que tanto los empleadores como trabajadores deben actuar con honesta responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en beneficio de ambos.

Es muy incierto pronosticar al menos tentativamente la puntual derivación que la Sociedad tendrá a la larga en el empleo asalariado, ya sea esa trascendencia en el nivel de ocupación o en la composición de la misma por sectores, pero, sin ninguna duda, dichos efectos impulsarán el ritmo de los cambios estructurales de la Sociedad.

El trabajo, en su más amplio sentido, nos habrá de acompañar siempre en este mundo, ya que es el único mecanismo convencional de distribución de bienestar; puesto que el capitalista requiere de trabajadores y por ende los segundos necesitan ser retribuidos con el salario.

No obstante, el problema esencial en la actualidad es el destino del trabajador asalariado frente a la carencia de capacitación, dado a que una comunidad con ausencia de leyes adecuadas, conlleva fatalmente a una división de los trabajadores con arreglo a que estén o no capacitados; ya que dependiendo de la capacidad del trabajador, así le será asignado el trabajo y como en la actualidad se ve que existen muchas personas que no lo están, consecuentemente perciben un salario demasiado bajo.

Es una idea de que en el marco económico mundial el cambio tecnológico habrá de conducir a mayor bienestar, mejores salarios, más crecimiento y mejores empleos, pero para ello, y con el objetivo de ajustar las asimetrías macroeconómicas y hacer coincidir en el tiempo y el espacio los resultados tecnológicos de esta nueva economía, es necesario que exista una buena combinación de conexiones realistas entre las Tecnologías, las Políticas y las Instituciones para que exista más trabajo y así mismo mejores retribuciones salariales.

Sus características son:

- Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito.
- Dependiente y subordinado al mando del empleador.
- Obligatoriedad de recibir un salario.
- Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas Extraordinarias.

c) Trabajo independiente: consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

El Licenciado César Landelino Franco López; define a la clasificación del trabajo como: “Adicionalmente el trabajo subordinado, es aceptado generalmente por la doctrina, que también son parte del trabajo, los siguientes:

- a) El trabajo autónomo: Es aquel que se presta por cuenta propia, siendo los frutos y los riesgos de tal actividad para el trabajador.
- b) La relación de empleo público.
- c) El trabajo benévolo: es el que se presta sin que medie retribución económica y por simple cortesía o amistad.
- d) El trabajo forzoso: es el que se presta como parte de una condena (trabajo penitenciario) en los casos de legislaciones que así lo regulen.
- e) Cualquier prestación de servicios regulada mediante regímenes especiales de trabajo sujeta o no, a régimen de dependencia.”²⁹

1.5. Elementos del derecho laboral

Entre los elementos del derecho laboral tenemos el patrono, el trabajador, el salario y el trabajo.

²⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo.** Pág. 4

Patrono: Según el artículo dos del Código de Trabajo, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En otros términos es el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente valiéndose de otras personas. Es también llamado Empleador y empresario.

Trabajador: Según el artículo tres del mismo código, 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. Así mismo el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio dice que prácticamente es la persona que presta Servicios, es decir la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y jornalero. Para el Derecho de Trabajo es uno de los sujetos que actúa en el mismo.

Para comprender mejor acerca del tema, partiendo de la definición tautológica de la Academia: “trabajador es el que trabaja”. Cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Por lo que trabajador solo puede ser una persona física, ya que las personas jurídicas o abstractas, no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de la persona física.

- Trabajo: Es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra o de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

- Acción de trabajar: esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. También significa ocuparse en cualquier oficio u obra. Jurídicamente se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad; a este enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: labor, tarea o faena de utilidad personal o social dentro de lo lícito; es un empleo, puesto, destino o cargo.
- Salario: Artículo 88 del Código de trabajo define como Salario o sueldo: es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El salario se puede definir como la compensación obtenida por la prestación de un esfuerzo o la realización de una tarea, por cuenta y bajo dependencia ajena. El salario se compone de varias partes que, aunque muy diversas, se puede agrupar en cinco grandes conceptos:
 - a) Jornada base: el mínimo a pagar a cada empleado por su presencia en el lugar de trabajo y por un rendimiento normal, cuya cuantía se habrá fijado por disposición legal, por convenio colectivo o por acuerdo privado entre el trabajador y la empresa.
 - b) Incentivos: premios, bonificaciones etc. son un suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la productividad o mejora calidad; o retribuyendo alguna otra faceta de sus relaciones con la empresa.
 - c) Beneficios sociales: engloban una serie de servicios y prestaciones de todo tipo que suelen concederse por muchas empresas al margen de las retribuciones abonadas.

- d) Cargos sociales: de este concepto forman parte los pagos a realizar por los seguros obligatorios de enfermedad, accidente, invalidez, muerte, impuestos laborales a hacienda, que aunque no son percibidos por el trabajador, gravan su prestación en una cuantía no desdeñable, aunque la mayor parte de los mismos corresponda liquidarlos a la empresa.
- e) Los salarios: se pactarán entre el patrono o empleador y el empleado o trabajador, de común acuerdo, bilateralmente, o serán objeto de convenio colectivo.

Según el Convenio 95 relativo a la protección del salario hace la definición de la siguiente manera en su Artículo uno: el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debido por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

1.6. Derechos y obligaciones de los trabajadores

En Guatemala, la normativa legal establece los derechos y deberes de los patronos y de los trabajadores; con la finalidad de establecer el punto de partida en el cual deben basarse; partiendo de que el Código de Trabajo es la norma ordinaria que en primera instancia regula lo relacionado a los derechos y deberes tanto de patronos como de trabajadores; en relación al tema, es importante citar lo que regula dicha norma:

“El capítulo sexto del Código de Trabajo establece las obligaciones de los trabajadores, las cuales son los derechos de los patronos”.

Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

a) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

b) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra u obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramientas propias;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autoriza que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Artículo 62. Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Artículo 63. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por cualquier motivo.
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Artículo 64. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.

- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

En tanto el capítulo quinto del Código de Trabajo establece las obligaciones de los patronos, éstas son los derechos de los trabajadores. Pues entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones.

Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone; si bien el acto de contratación es libre, una vez establecido el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos; se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como los de los patronos. Una visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral está constituido solo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando lugar a que los trabajadores exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone.

1.7 Análisis de los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo.

Derivado del contenido del Contrato o Relación de Trabajo, dimanar para las partes variedad de derechos y Obligaciones, es decir, que existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del cual las partes adquieren Derechos y se imponen Obligaciones; es claro que esos derechos adquiridos que confiere la ley de la materia y el contrato o la relación laboral al trabajador, pueden y deben exigirse e igual resulta para la parte patronal exigir legalmente el cumplimiento de sus obligaciones al trabajador, pues la ley juega un papel de justicia social.

Por lo tanto, en ese orden de legalidad, patrono y trabajador, deben responsablemente cumplir los lineamientos pactados en el contrato o relación laboral, que voluntariamente celebraron y aceptaron como personas capaces, honorables y responsables de sus actos, pues debe entenderse que las obligaciones del patrono, son los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los trabajadores, son los derechos de los patronos.

Es de apuntar, que las obligaciones patronales generalmente siempre son mayores, porque debe responder de las obligaciones: éticas, patrimoniales, legales, contractuales, frente al trabajador, a las de carácter administrativo, ante los sindicatos, las de higiene y salud y las de comodidad del trabajador etc.

En relación a las obligaciones del trabajador, éstas son patrimoniales y éticas y aunque son menores pero importantes, entre las que se destacan: la prestación de servicios personales, la prestación de auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente de algún compañero o bienes e intereses del patrono etc.

1.8 Análisis de los Artículos 62 y 64 del Código de Trabajo

En estos artículos, se establecen las prohibiciones al patrono y del trabajador respectivamente, y que de realizarse darían lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, sanciones administrativas, pago de indemnizaciones, terminación de contratos sin responsabilidad del sujeto pasivo etc., es decir que de la comisión de tales acciones prohibidas, establecidas en los artículos citados; dan lugar a la aplicación

de sanciones de orden legal, administrativa laboral, civiles e inclusive sanciones penales para cualquiera de las partes que resulte ser sujeto activo en su caso.

Que necesario y urgente resulta ser, que el hombre como ser pensante y elemento principal y responsable de las relaciones laborales, haga que aquella aspiración de los Jurisconsultos del derecho de trabajo, no se quede solo en una aspiración filosófica en los libros o en la cátedra; que el Estado como ente rector de la conducta de los hombres también cumpla su función, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, orientando continuamente a las partes contractuales sobre los derechos y obligaciones contraídos, para que con el cumplimiento de éstos, coadyuven a que el fin específico y social del derecho de trabajo, de la norma y de los principios propios y filosóficos de ese derecho, se logre la armonía entre las partes.

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo

El derecho laboral, “como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”³⁰

Con la finalidad de comprender mejor los principios del derecho del trabajo, es necesario hacer una descripción de los principios filosóficos que lo inspiran, los cuales son denominados características ideológicas por nuestro código de trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, y que están contenidos en el cuarto considerando del mismo código, ya que denomina y enumera las características ideológicas, con la indicación de que estos principios inspiran al derecho del trabajo y por lo tanto al código de trabajo.

³⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** 3

Lo anterior da a entender que el derecho del trabajo, se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral; porque de lo contrario no habría igualdad y por lo tanto, sucederían los abusos de la parte considerada fuerte, el empleador.

El derecho laboral, como creación del hombre, fue formulado con un objetivo específico que es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En el momento de su aparición, una respuesta a las necesidades de regular el fenómeno sociológico emergente derivado de la producción en masa y de las grandes concentraciones de trabajo; hoy día mantiene vigente esa exigencia aunque hayan cambiado muchas de las circunstancias que privaron en su inicio.

En todo caso pretende lograr esa armonía entre el dueño del capital y el trabajador; pero para el logro de ese fin, a este Instrumento que es el derecho laboral, le es preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones; pues esos principios, fueron creados con la finalidad de dar origen a los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos.

Con la creación y declaración de los principios y derechos fundamentales del derecho laboral, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, han

adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la declaración comprende:

- a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición del trabajo infantil;
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país; como lo son:

- a) Libertad de asociación;
- b) Libertad sindical;
- c) Derecho de negociación colectiva

En relación con esta primera área de principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación y sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, puntualmente puede citarse el Artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: Se reconoce el derecho de libre asociación.

Para lograr un mejor entendimiento del principio enunciado, es necesario analizar lo que es asociación; según el jurista Ruy Díaz; en el diccionario de ciencias jurídicas y sociales establece que: “Asociación: es el conjunto de personas unidas por el deseo de alcanzar un fin común, lícito y determinado, que se halla dotado de una organización y es considerado por el derecho como una persona jurídica distinta e independiente de los componentes de la sociedad o personas físicas que la integran. Se rige por sus propios estatutos y por los acuerdos surgidos de la asamblea general y los órganos directivos dentro de la esfera de su respectiva competencia. La asociación, además de poseer capacidad jurídica, tiene capacidad de obrar, pudiendo adquirir bienes, contraer obligaciones y ejercitar acciones.”³¹.

De tal forma que del cumplimiento de las obligaciones contraídas responde la asociación, con sus bienes presentes y futuros, y no los componentes de la misma.

El Código de Trabajo, es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación al tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de

³¹ Rombolá, Nestor Darío. **Ob. Cit.** Pág. 363

Trabajo, contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.

Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde los Artículos 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de normas dispersas en el mismo Código de Trabajo, que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Cabe mencionar también dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los Comités Ad Hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita.

En cuanto al tema de la negociación colectiva, puede incluirse lo referente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que sólo pueden ser suscritos por sindicatos; los convenios colectivos de condiciones de trabajo que son suscritos por grupos coaligados

de trabajadores quienes delegan su representación en un Comité Ad Hoc, regulado en el Artículos 49 a 56 del Código de Trabajo.

También puede incluirse dentro del tema de la negociación colectiva a los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico-social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados, regulado en los Artículos 374 al 413 del Código de Trabajo. Es menester mencionar también la regulación de lo relacionado con la huelga y el paro de los trabajadores en los Artículos del 239 al 257 del Código de Trabajo, que también comprenden conflictos colectivos de carácter económico social.

Otra norma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización y derecho de negociación colectiva es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

2.1. Naturaleza jurídica del derecho laboral

Antes de definir la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, debemos de buscar la forma de ubicarla dentro de cualquiera de las dos grandes ramas del derecho, ya sea la

pública o la privada. Desde el año de 1947, el legislador, al crear el código de trabajo, la ubicó como una rama del derecho público, según lo establece en el inciso e) del considerando IV de dicho código, posición que me parece afortunada.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral “es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas. En virtud de esa determinación de la rama jurídica a la que pertenece el derecho laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación, así se aplicarán los criterios para su interpretación; si lo situamos en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrarán un sólido basamento y justificación, es decir su *ius imperium* será un ingrediente estructural de esta disciplina.”³²

La naturaleza jurídica, de los principios del derecho de trabajo se basa expresamente en que ayudan al desarrollando del mismo; puesto que el derecho de trabajo, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico que es mantener la armonía en las relaciones entre los trabajadores y empleadores; entre quien presta su trabajo y quien se beneficia, pues a partir de acá radica la naturaleza jurídica de dichos principios.

³² Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 30

Para el autor Luís Fernández Molina la naturaleza jurídica del derecho laboral define: “que se encuentran dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal, sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al dar prioridad a la corriente privatista estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual: la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal puede ser protagónica o periférica.”³³ El cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo es claro al establecer que: 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.

2.2. Elementos y características

Entre los principales elementos del derecho del trabajo se describen:

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Es obligatorio el cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital

Entre las características del derecho del trabajo, se encuentran:

³³ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.- 35-36

- Es autónomo: porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- Es dinámico: porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- Es de gran fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- Es imperativo: como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni rebajarse por convenios particulares.
- Es concreto y actual: si bien es cierto que en la Ley del Trabajo, existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo: el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, trabajadores rurales, etc. que conforman un amplio conglomerado de la sociedad humana.

2.3. Regulación legal de los principios del derecho del trabajo

La regulación legal de los principios del derecho del trabajo, se encuentran establecidos en los considerandos del Código de trabajo del Decreto 1441, específicamente en el numeral romano del considerando IV, los cuales se expresan así por medio de sus características ideológicas:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

- b) Constituye un mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, e irrenunciables para éste.
- c) Es un derecho necesario e imperativo por orden Constitucional.
- d) Es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y el segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan. Es una rama del Derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- e) Es un derecho hondamente democrático.

También se encuentra en su regulación jurídica constitucional en los Artículos 101-102 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en los cuales se establece, que el trabajo es un derecho que todas las personas tenemos y es una obligación social cuyo régimen de trabajo se debe basar conforme a los principios del mismo y en base a la legislación del trabajo conforme a los derechos sociales mínimos.

Así mismo se encontrarán regulados tales principios en los convenios y tratados Internacionales ratificados por Guatemala.

2.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo

a) Principio tutelar de los trabajadores: Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. El Derecho Laboral tiene como fin la protección del Trabajador, esto surge por los reclamos contra las jornadas extenuantes de trabajo, contra los lugares insalubres de labores, en donde hombres, mujeres y menores de edad desempeñaban sus actividades laborales y contra los bajísimos salarios; por tales razones, era necesario crear un principio que protegiera la tutelaridad del Trabajador. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, “el trabajador,” en cumplimiento del principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 4 y 103.

Este principio se enuncia en el código de trabajo de la siguiente manera: “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”.

Así mismo, está considerado en nuestra Carta Magna, la cual en el Artículo 103 establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. En este principio se puede apreciar claramente que

la parte más débil es el trabajador y en consecuencia se puede considerar así, en los Artículos 30 y 78 del código de trabajo.

b) Principio de garantías mínimas. El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas
- Protectoras del Trabajador; e
- Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas, porque es lo menor que el Estado considera, que debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas; puesto que la renuncia que éste haga, constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Además, se menciona en la ley fundamental, que serán nulas de pleno derecho 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 Internaciones ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 establece: Irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen 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 caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

c) Principio de oralidad, inmediación procesal y publicidad: Existe contrariamente al concepto técnico de oralidad una singular definición arraigada en la cotidianidad de los tribunales de trabajo, ya que muchos de éstos, tanto el personal auxiliar de justicia como varios asesores legales, consideran que la oralidad significa únicamente la expresión de viva voz, entendiendo que la práctica de dictar sus alegaciones al oficial es suficiente para dar por cumplido este importante mecanismo. Sin embargo, la oralidad significa más que simplemente dictar un alegato o una declaración. Esta constituye un sistema a través del cual las partes pueden expresar libremente sus argumentos en forma verbal y establecer de esa forma un efectivo contradictorio frente al juzgador o juzgadora.

Concretamente la inmediación significa que el juez o la juez debe presidir la substanciación de todo el proceso regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo. Esto requiere del contacto directo del funcionario judicial con las partes procesales. Lamentablemente, en la mayoría de tribunales de trabajo se tiene el criterio de que la inmediación se cumple a través de la presencia física del juzgador o juzgadora en el área o espacio del tribunal.

Este se contrapone al principio de escritura, por medio del cual la iniciación sustanciación y extinción de los juicios se hace por medio de la escritura. Éste es uno de los principios más usados no solo en lo laboral, sino también en lo penal y aceptado en menor grado en los Civil. La inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; puesto que el principio de Inmediación Procesal consiste en que el Juez está en contacto directo y Personal con las partes, recibe las pruebas, oye los alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos.

- d) Principio de economía procesal, sencillez y estabilidad: En el derecho laboral estos principios desde luego, van dirigidos a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de la sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Estos principios se materializan con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Así mismo ofrece sencillez y estabilidad, pues el legislador, otorgó al trabajador tres instituciones que regula el derecho individual del trabajo en sus puestos laborales, como lo son:

- a) El contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

- b) La suspensión de los contratos de trabajo.
- c) La sustitución patronal.

Sobre la sencillez y simplicidad que gobierna nuestra disciplina, llama la atención sobre la circunstancia de que los Tribunales privativos deben tener muy en cuenta la letra y espíritu del Considerando IV del Código de Trabajo, cuando apliquen supletoriamente el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, pues en todas estas formas establecidas en esos cuerpos de leyes, constituyen un abuso y una violación al principio de sencillez. Si bien es cierto, que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero en la disciplina del proceso laboral es menos formalista, con el fin de que se administre justicia pronta y cumplida.

En lo que respecta al principio de economía procesal, director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien en el derecho instrumental obrero, se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero, por ser capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de Abogados y con formalidades de orden técnico. “³⁴

³⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 32

Por consiguiente el Principio de economía procesal se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos:

- a) En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa.
- b) En lo relativo al Principio e Celeridad o de Rapidez que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía; todo esto, en razón a que no se llegue al caso de que el hambre del trabajador y su familia, llegue primero que la justicia; y el trabajador se vea obligado a abandonar la reclamación de sus derechos, que es lo que se da en la gran mayoría de casos laborales, y para el colmo de los males ser declarado rebelde.
- c) En el costo mínimo del juicio laboral, ya que el principio de economía procesal en sus diferentes aspectos, se encuentra complementado, con los principios de oralidad y sencillez, etc.

Otra ponencia en lo que respecta al principio de oralidad, el licenciado Mario López Larrave sostiene, “que la iniciación y sustanciación del proceso de trabajo, debe hacerse en forma predominantemente oral. También estima, que esto se contrapone al principio de escritura, por medio del cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia de la escritura. Ambos principios indica, se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno halla podido regir en forma absoluta; sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en

el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil. Tanto en la doctrina como en el derecho positivo procesal de trabajo, existe unidad en lo que se refiere a la imperativa necesidad de que el proceso de trabajo esté informado del principio oral. En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal.”³⁵

En materia de prevención de conflictos laborales, la legislación laboral guatemalteca, apoya a las partes que intervienen en una relación de trabajo para que diriman sus diferencias o posiciones contrapuestas de manera pacífica y ordenada y de conformidad con los procedimientos que disminuyan al mínimo la interrupción del trabajo, es decir que se trata de buscar soluciones equitativas de los conflictos laborales, mediante procedimientos sencillos, rápidos y justos, que beneficien a ambas partes, mediante disposiciones relativas al establecimiento de la paz social. Para resolver esos conflictos se establecen en la legislación, procedimientos razonables y equitativos, con un objetivo central de resolver los conflictos, que es la promoción de la negociación, siempre que sea posible y aceptado por las partes.

³⁵ **Ibíd.** Pág. 27

CAPÍTULO III

3. Los Contratos de trabajo

Un contrato de trabajo, “es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado”³⁶

Es un acuerdo entre el patrono y el trabajador en el que se detallan o se pactan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del patrono y bajo su dirección, a cambio de una retribución, sueldo o salario.

El Código de Trabajo en el “Artículo 18 define al contrato individual de trabajo como: 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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Además en el Artículo 19 estipula que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.”

³⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 86

3.1. Concepto

El Contrato de trabajo, es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo.

Se manifiesta que un contrato de trabajo, “es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el patrono y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones y dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del patrono y trabajador variarán, mejorar las condiciones del empleo es hoy la primera tarea sindical, una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo derechos y cobertura social, en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.”³⁷

Existe un elevado grado de fraude por parte de muchos empresarios a la hora de utilizar los contratos. Por un lado, debemos denunciar la utilización ilegal de algunos contratos cuando no se respetan las condiciones estipuladas en ellos, utilización de trabajadores calificados suficientemente con contratos de tipo formativo, renovación sistemática de contratos eventuales con la fórmula contrato-despido contrato, etc.

³⁷ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** 46

Igualmente el elevado número de personas que desarrollan un trabajo sin ningún tipo de contrato y por lo tanto, sin ningún tipo de cobertura legal.

El contrato de trabajo, es el que liga a los Trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o patrono. El análisis del anterior precepto revela lo siguiente:

- a) Objeto del contrato: es la prestación de servicios retribuidos.
- b) Existe una relación sinalagmática entre los servicios que se prestan y los salarios que se pagan, al estar hablando de un contrato, resulta evidente que el consentimiento de los contratantes es necesario.
- c) Los Servicios se prestan dentro del ámbito de Organización y dirección de quien paga los salarios, lo que tradicionalmente se ha llamado subordinación o dependencia del trabajador al patrono.

3.2. Requisitos del contrato de trabajo

El código de trabajo en su Artículo 29 numera una serie de requisitos que el contrato de trabajo escrito debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.

- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Derechos y obligaciones derivadas del contrato: Los derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo se deben cumplir, ya que trae aparejada una serie de elementos los cuales son derechos y obligaciones de los trabajadores y derechos y obligaciones de los patronos, así mismo produce plena prueba y también es una obligación del patrono, ya que a falta de este documento si es su caso, se tomara como cierto todo lo que diga el trabajador.

Del contrato de trabajo derivan una serie de obligaciones para ambas partes; en sentido estricto, estas obligaciones son el objeto del mismo contrato. Estas tienen a su vez, un objeto constitutivo de obligaciones, por las prestaciones de las partes, que es a lo que éstas están obligadas.

En las obligaciones recíprocas, la obligación de cada una de las partes, es corresponder con un derecho correlativo de la otra; el objeto de este derecho de cada parte es justamente el objeto de la obligación de la otra. Cada parte tiene derecho a las prestaciones contractuales a que la otra está obligada.

Por ello, el contenido del contrato de trabajo puede ser estudiado fijando la atención sobre las prestaciones. Se tiene que entender que cada prestación implica una obligación del trabajador o del patrono y un derecho correlativo y recíproco del patrono o del trabajador; que el estudio de las prestaciones no es sino el estudio del cuadro de derechos y obligaciones, objeto del contrato de trabajo. Desde otra concepción, las prestaciones implican conductas debidas por cada parte, siendo el contrato el instrumento jurídico que las establece.

3.3. Regulación legal del contrato de trabajo

La regulación legal de lo que es contrato de trabajo se encuentra en lo que establece el título segundo del capítulo primero del Código de trabajo: dentro del Artículo 18 que establece: “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.”

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

3.4. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos del contrato de trabajo son:

- a) Capacidad: donde la edad mínima para el trabajador se establece a los 14 años. Los menores entre 14 y 18 años, son incapaces relativos de hecho, por lo tanto a su voluntad es necesario acompañar la autorización de los representantes legales. Nuestra Legislación establece que a partir de los 18 años las personas gozan de plena capacidad laboral. En cuanto al empleador rigen en plenitud las normas de derecho común, civil o comercial, según el caso, del Artículo 8 del Código Civil.

- b) Consentimiento: porque la aceptación de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo deben ser voluntarias no puede haber coacción.
- c) Forma: el contrato de trabajo no requiere en general de una forma determinada y muchas veces se celebra verbalmente.
- d) Objeto: como el contrato de trabajo es bilateral tiene un doble objeto por parte del trabajador, la prestación de servicios, la cual debe hacer en forma personal y debe ser posible, lícita y determinada. Por parte del empleador, el objeto es la remuneración.
- e) Causa: es la finalidad económico-social que cumple el contrato de trabajo, la cual es reconocida por el ordenamiento jurídico.

3.5. Sujetos del contrato de trabajo

En el contrato de trabajo los sujetos son, naturalmente:

- a) El patrono: es una persona física o jurídica que organiza y dirige la prestación del trabajador, beneficiándose con ella, a cambio de una remuneración, al tiempo que asume los riesgos de la explotación en nuestra normativa está establecido en el Artículo dos del Código de Trabajo.
- b) El trabajador: es la persona física que libremente presta su trabajo personal, bajo la dependencia de otra, por cuenta y riesgo de esta última, a cambio de una remuneración, en nuestra normativa esta establecido en el Artículo tres del Código de Trabajo.

c) Intermediario: puede tratarse de contratistas o empresas proveedoras de mano de obra, cuya actividad consiste en contratar por su cuenta a trabajadores para suministrárselos a otras empresas que requieran personal, por lo general con carácter temporario, en nuestra normativa está establecido en el Artículo cinco del Código de Trabajo. Se establece así una relación de carácter triangular, entre el trabajador, el empresario que utiliza y dirige los servicios y el intermediario que contrata al trabajador y paga su remuneración, haciendo ver que no siempre está el intermediario, y se da más para actividades agrícolas. La relación se refiere a la duración y a los sujetos:

a) En cuanto a la duración: En el derecho laboral encontramos relaciones de empleo:

- Plazo indefinido.
- De plazo determinado.
- Por obra determinada.

Esta duración puede ser fijada en:

- Unidades de tiempo (contrato a plazo fijo), o
- Por la naturaleza de los servicios (contrato eventual)

b) En cuanto a los sujetos: la prestación de servicios, puede realizarse por trabajador individual, el cual debe efectuar la prestación de servicios en forma personal:

- Por un grupo o equipo de trabajadores: en este caso los trabajadores forman un grupo antes de entrar en relación con un empleador (orquestas o grupos de baile),

donde la remuneración es común y el empleador no puede modificar unilateralmente la composición del grupo. Aquí la obligación de trabajar se asume colectivamente y en virtud de un solo vínculo jurídico.

-

Modalidades de las prestaciones: en las relaciones laborales por tiempo indeterminado, las prestaciones principales a cargo de las partes se desarrollan con continuidad y el vínculo jurídico adquiere permanencia y duración. A su vez dentro de los contratos de temporada se pueden distinguir dos especies:

- a) Los típicos o propios: en donde las prestaciones se cumplen durante cierto período del año, al cual sigue un lapso en que la actividad empresarial, cesa por completo (zafra azucarera)
- b) Los atípicos o impropios: en donde la actividad empresarial, se mantiene durante todo el año, pero se incrementa en algunos períodos, en los cuales es necesario aumentar el número de trabajadores (en hoteles y en zonas turísticas). Según la duración de la jornada: las obligaciones a cargo de ambas partes se cumplen durante la jornada convenida, que generalmente coincide con el máximo de horas fijadas por la ley o en el convenio colectivo aplicable. Sin embargo en algunas situaciones, se establecen jornadas sensiblemente menores, lo que se conoce como contrato de media jornada o contrato a tiempo parcial, regulado por el código de Trabajo.

3.6. Formas de terminación de los contratos de trabajo

Al igual que con el inicio del Contrato Laboral no se requiere de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se le aplicará el Artículo 78 del Código de Trabajo; por una parte sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que en su caso invoquen. Por otra parte determina la fecha en que dicha terminación opera.

Hay varias formas de poner fin a la relación laboral, entre las cuales podemos destacar:

- Ya sea por voluntad de las partes (patrono o trabajador).
- Fuerza mayor.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del tiempo pactado.
- Terminación de la obra contratada.
- Liquidación o cierre definitivo de la empresa o establecimiento.
- Sentencia judicial.
- Decisión unilateral con justa causa del empleador o del trabajador.
- Incumplimiento de los deberes por parte del trabajador o del patrono.

El jurista Cesar Landelino Franco López, se refiere a la extinción del contrato de trabajo: “como a los intereses privados que afectan al trabajador y el interés público

por la producción, la paz social y la estabilidad de los medios de subsistencia, llevan a que la legislación laboral limite o restrinja las causas de disolución del contrato de trabajo, salvo la auténtica y recíproca voluntad de las partes, pues se trata de proteger y garantizar los derechos del trabajador contra la denuncia arbitraria del contrato de trabajo frente a la súbita extinción del mismo pues esta situación, ha constituido una preocupación dominante en los Estados modernos.”³⁸

Por extinción del contrato se entiende: La terminación del vínculo que liga a las partes con las consiguientes cesaciones definitivas de las obligaciones de ambas. La extinción supone pues:

- a) Una ruptura o cesación definitiva del contrato, sin posibilidad de reanudación futura de la relación, salvo en virtud de un contrato nuevo y distinto.
- b) Una ruptura o cesación de un contrato de trabajo válido y eficaz, sin comprender, por tanto, las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos.

Esta extinción o cesación definitiva del contrato de trabajo, puede producirse además:

- a) Por voluntad Unilateral del patrono
- b) Por voluntad Unilateral del Trabajador
- c) Por voluntad concurrente de ambas partes.
- d) Por desaparición o incapacidad de las partes.

³⁸ Franco López, Landelino. Derecho Sustantivo individual de trabajo. Pág. 296.

La terminación del Contrato cuando es por decisión del Patrono puede ser por las siguientes causas:

- a) Por Despido (Plazo fijo, Ejecución de obra)
- b) Despido Justificado

Cuando la decisión es del trabajador se da por:

- a) Renuncia;
- b) Despido Indirecto;
- c) Abandono y
- d) Por no reintegrarse a su puesto de trabajo

En el Código de Trabajo las causas justas que facultan al patrono o al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de las partes se encuentran reguladas en los Artículos: del 71 al 81 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

4. La conciliación administrativa

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador, teniendo como finalidad ayudar a resolver las controversias que hayan surgido en la relación laboral en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambas partes.

La conciliación administrativa se estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para algunos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio, obligada a un modo anormal de terminación del proceso, que puede ser judicial o extrajudicial; las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

Cualquiera que sea la posición que se adopte, en lo que los autores están de acuerdo, es que la misma consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio del cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable

para cualquiera de las partes. Se tiene que tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, sino un acuerdo de voluntades, un acto consensual.

4.1. Concepto y características

Conciliar viene del latín conciliare y significa: Ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses o las opiniones de las personas en discordia.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico no se encuentra regulada como sucede con las demás instituciones, sin embargo encontramos que el Licenciado Roberto Morales Franco sostiene que: “la conciliación es la conjunción de un acto estatal (jurisdiccional o administrativo) y un acto convencional, mediante el cual y en virtud de la intervención activa y ecuánime del representante del Estado, juez, inspector de trabajo o visitadora social, las partes arriban, por la vía de la transacción o por reconocimiento o allanamiento del obligado, a un acuerdo que no contiene renuncia de derechos por parte del trabajador, que una vez actuando pone fin al conflicto y que, por la homologación legal se encuentra investido de autoridad de cosa juzgada.”³⁹

Por su parte el Licenciado López Larrave, define a la conciliación como: “la etapa del proceso de trabajo por medio de la cual el Juez, una vez fijados los hechos sobre los

³⁹ Morales Franco, Roberto. **La conciliación en el derecho individual de trabajo**. Pág. 12.

cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una forma ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.”⁴⁰

La profesora Mabel Goldstein, considera que la conciliación laboral es un “acto o mecanismo que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiera entablar, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que le da motivo. Es una reunión de las partes de un conflicto laboral, debiendo comparecer voluntaria u obligadamente ante el juez o un funcionario conciliador con el objeto de alcanzar una solución.”⁴¹

En la legislación guatemalteca, la conciliación está establecida claramente en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 340 del código de trabajo, puesto que éstos, claramente establecen que las leyes que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores son conciliatorias, debiendo el juez avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación, aprobando en el acto, cualquier formula de arreglo que convinieren y velando ante todo por la legalidad del acuerdo.

Siendo sus características principales, que el juez o el funcionario deberá ser totalmente imparcial; y que el juez o funcionario aprobarán cualquier arreglo al que hayan llegado las partes; se deberá aplicar el principio conciliatorio establecido en la Constitución

⁴⁰ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 93-94.

⁴¹ Goldstein, Mabel. **Diccionario jurídico**. Pág. 149.

Política de la Republica y el Código de Trabajo. La conciliación constituye una figura esencial dentro del proceso o procedimiento laboral, por lo que denotará la gran importancia de la imparcialidad del juez o del inspector de trabajo.

Para el Ministerio de trabajo y Previsión Social, resulta prioritario fortalecer la conciliación, por considerar que es ésta, una herramienta fundamental en la solución de las diferencias que surgen de una relación laboral (patrono y trabajador). La sección de conciliaciones del Ministerio de trabajo y previsión social, trata que la conciliación sea un acuerdo amigable celebrado entre las partes, con intervención de funcionarios competentes, como amigables componedores; quienes la dirigen, impulsan, controlan y aprueban; poniendo fin de manera parcial o total a una diferencia, teniendo esto, fuerza de cosa juzgada.

Es de carácter voluntario y puede iniciarse por interés de una de las partes, cuando previamente éstas llegan a un acuerdo y requieren del funcionario para que le imparta aprobación, o tienen la voluntad de zanjar diferencias y buscan la colaboración del funcionario, o el funcionario cita a los interesados para invitarlos a llegar a un acuerdo conciliatorio, que resuelva la dificultad administrativo-laboral.

En todo caso, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces del Ramo laboral de la república.

Se ha establecido que una de las principales cualidades de los Mediadores del Ministerio de Trabajo: es la neutralidad, absteniéndose de proyectar su propio juicio, ya que su rol, es ayudar a las partes para que lleguen a un acuerdo, cuyos términos sean aceptables para ellas.

4.2. Naturaleza jurídica de la conciliación

La naturaleza jurídica de la conciliación es eminentemente conciliadora, ya que así lo establece nuestro ordenamiento jurídico y debe ser estudiada desde dos puntos de vista que son:

- a) Como un acto procesal, en el sentido de que la actividad del órgano jurisdiccional, resulta en una diligencia judicial.
- b) Como efecto contractual, desde el punto de vista material o sustantivo, al arribarse el avenimiento de las partes y celebrar un convenio judicial.

Al respecto se encuentra un criterio que perfectamente se adecua a nuestra disciplina, como lo es lo que sostiene el Licenciado Nájera Farfán: “Sobre la naturaleza jurídica de la conciliación, surgen dos opiniones encontradas: Se considera como un acto netamente procesal y otra como un acto contractual.”⁴²

⁴² Chichas Hernández, Raúl Antonio. **Libro Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 139

Los dos criterios son aceptados, puesto que sin proceso carecería de existencia como figura autónoma.

Indirectamente es contractual porque se realiza mediante una declaración de voluntades que genera vinculaciones jurídico-materiales entre las partes. Esta vinculación no proviene de una sentencia que defina el conflicto, sino de un acto de homologación que conforma o legaliza el entendimiento concertado entre los litigantes. Hay que recalcar que no hay conciliación que no se deba a un proceso, ya sea Administrativa o Judicial.

4.3. Análisis de los Artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 340 del Código de Trabajo, con referencia a la conciliación

La conciliación jurídica, “es un medio alternativo de resolución de conflictos y tienen la misma naturaleza jurídica la negociación y el arbitraje, los cuales ameritan un estudio separado de otros temas, por lo cual en diversos cursos se vienen desarrollando estos temas, los cuales son de vital importancia en la economía de los pueblos.”⁴³

La conciliación es una negociación asistida, por lo cual es claro que existe un tercero imparcial que conduce la conciliación, él puede ser en el derecho peruano un juez o conciliador, y en este último caso debe realizarse en un centro de conciliación.

⁴³ Morales Franco, Roberto. Ob. Cit. Pág. 16

La conciliación judicial “es la que se realiza al interior de un proceso judicial y puede existir en los procesos establecidos en la ley, por ejemplo puede conciliarse en un cobro de arrendamientos, desalojo, cobro de soles, cobro ejecutivo, ejecución de garantía, retracto, cobro de beneficios económicos laborales, indemnizaciones incluso en procesos penales, entre otros. Puede ocurrir en dos escenarios, antes de iniciado un proceso y después de iniciado el mismo. La conciliación judicial no sólo puede realizarse ante jueces civiles, sino también ante otros jueces como por ejemplo ante jueces penales, comerciales, laborales, jueces de paz letrado, entre otros.”⁴⁴

La conciliación laboral es cuando se trata de conciliaciones judiciales celebradas ante los jueces laborales y puede tratar sobre cobro de remuneraciones, cobro de vacaciones, cobro de compensación de tiempo de servicios, cobro de aguinaldos, cobro de gratificaciones, cobro de triple pago vacacional, entre otros supuestos y la misma puede ser judicial o extrajudicial, antes de iniciar un proceso y después de iniciado un proceso.

Sin embargo, no es obligatoria, ni siquiera en Lima y Callao. En esta conciliación debe tenerse en cuenta que el juez y el conciliador debe respetar la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En este tipo o clase de conciliación existen normas especiales para conciliar en las direcciones de trabajo, por lo cual las mismas deben ser respetadas en las conciliaciones laborales celebradas ante autoridad administrativa de trabajo.

⁴⁴ De la Cueva Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I Pág. 121

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: establece que la conciliación es obligada , es decir que el derecho del trabajo es eminentemente conciliador, y así mismo lo establece el Artículo 340 del código de Trabajo; ya que si, ambas leyes son componedores amigables entre patrono y trabajador, entonces las deficiencias están, en la aplicación de la primera audiencia, en la cual tenemos que buscar la supletoriedad que no vaya en contra de los derechos irrenunciables de los trabajadores, ya que nuestro deber es velar porque los derechos constitucionalmente adquiridos sean positivos, y se descarguen los trámites largos de uno o dos años en el organismo judicial; y así mismo la pérdida de tiempo, pues entendemos que la conciliación viene a descongestionar el tracto laboral en los órganos respectivos, y así, ejercer una justicia pronta y valedera; pero hay que hacer notar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y todo documento o contrato que restrinja los derechos de los trabajadores serán nulas de pleno derecho.

a) Análisis de la Inspección General de Trabajo: En el Artículo 278 del Código de Trabajo, está establecido que la Inspección General del Trabajo, tiene la facultad ilimitada de poner sanciones administrativas sin importar si el infractor es patrono o trabajador, o en todo caso es una organización sindical de patronos o de trabajadores, puesto que, dicta resoluciones en materia de faltas a las leyes de trabajo o de previsión social, como todo acto administrativo considerado definitivo, quedan sujetas a impugnación por parte del sancionado, quien en el caso de no conciliar o de no acudir a alguna citación se ve lesionado en sus derechos e

intereses. Así mismo es de hacer notar que toda conciliación realizada en el Ministerio de Trabajo y Previsión social, tiene fuerza de título ejecutivo; ya que los arreglos ante los inspectores de trabajo son conciliatorios, pues, téngase presente que los inspectores de trabajo, no tienen la fuerza coercitiva para obligar a las partes a aceptar cierta proposición para solventar el conflicto laboral.

b) Análisis de que el derecho laboral es esencialmente conciliador entre patrono y trabajador: Como lo establece nuestro ordenamiento jurídico, el derecho laboral es conciliador, pero al mismo tiempo no establece que para poder iniciar una demanda tenemos primero la obligación de conciliar, entonces las normas se deben inspirar en ser amigables componedoras entre patrono y trabajador, otorgándole al juez que después de avenir a las partes, aprobará inmediatamente la fase de conciliación siempre y cuando no disminuya o restrinja los derechos de los trabajadores.

4.4. Anteproyecto del fortalecimiento de la fase conciliatoria administrativa

Por razones de orden lógico y ordenado, es necesario que se reforme el Artículo 340 del código de trabajo, en el sentido de que la fase de conciliación entre las partes, debe darse antes de la presentación de la demanda, ya que debería incluirse como obligatoria previa al proceso judicial, con la finalidad de que cuando lleguen a la Inspección de Trabajo lleven la idea de proponer formulas de conciliación entre las partes, sin restringir o disminuir los derechos de ambas partes; pero para el logro de tal

fin, es necesario un mayor presupuesto para el órgano de inspectores de trabajo; ya que la Inspección General de Trabajo, es la médula espinal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Así mismo, es necesario el fortalecimiento de los compondores amigables entre trabajadores y patronos, con la finalidad de una mejor aplicación de justicia pronta y segura.

En virtud de que en Guatemala, el sistema de relaciones Laborales se caracteriza por expresar desequilibrios entre las partes, no obstante estar tutelados los trabajadores por el sistema legal; en la práctica, trabajadores y patronos suelen quejarse de la disminución e inclusive negación de sus derechos, tanto en la instancia Administrativa como en la Judicial, lo que hace necesario que de urgencia se encuentren nuevas formas de tratar los conflictos laborales; que éstas nuevas vías sean pensadas en su diseño legal y en su aparato organizativo, lo que resulta aconsejable que los mecanismos alternativos de resolución de los conflictos laborales, sean ofrecidos por el Estado, a modo que el acceso a ellos esté efectivamente garantizado a toda la ciudadanía.

Que el Ministerio Rector del Trabajo en Guatemala, a través de las Inspecciones Generales de Trabajo, continúe ejecutando actividades orientadas a la búsqueda de solución justa y equitativa de los conflictos laborales, que se proyectaron con la creación del Centro de Resolución Alterna de Conflictos Labores (RAC- Laboral)

creada especialmente para esa función, con el acuerdo Ministerial No. 213-2004 del 28 de abril del mismo año.

Merece también reconocer, que los esfuerzos del Estado por buscarle solución a los múltiples conflictos laborales, pues inclusive la Corte Suprema de Justicia, crea el Acuerdo No. 11-2001 el 18 de abril de 2001, con el cual ponen en práctica el plan de Resolución Alternativa de Conflictos a nivel General, fortaleciendo con ello, el mismo plan creado en su oportunidad por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; pero es menester puntualizar que ambas Instituciones han fallado, pues es mi opinión que la sociedad trabajadora desconoce la existencia de dichas unidades, por lo que considero que con carácter de urgencia el Estado a través del conducto que corresponda haga llegar a las fincas, oficinas, Empresas y sindicatos etc. la literatura necesaria, a fin de que los trabajadores y patronos estén enterados de la existencia de tan importantes unidades.

Estando construida la plataforma en su estructura legal, basada en lo estipulado en los artículos: 101- 102-103-106 y 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala y aplicables en relación al tema de tesis entre otros, como el 274-278-281 literales: e, j, y m- 283-293-335 374-377 y 384 del Código de Trabajo, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, y Acuerdos Institucionales Internos considerados; que el personal de reconocida probidad, capacitado y nombrado para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Corte Suprema de

Justicia respectivamente, cumplan su función con responsabilidad y honestidad, aplicando mecanismos que coadyuven a la Solución Alternativa de los Conflictos Laborales, para agilizar los procedimientos de Justicia Laboral, tanto Administrativa como Judicial; actuando con neutralidad y equidad sin olvidar como amigables componedores, que su función principal es el tratamiento de las diferencias en las relaciones de trabajo surgidas entre empleadores y trabajadores, buscando una conciliación administrativa, justa y pacífica, sin olvidar que el derecho del trabajo, es un derecho tutelar preferente para los trabajadores, y en ese orden, los conciliadores deben siempre actuar sabiamente en honor a su cargo y a la Ley, evitando así, consecuencias e incidencias posteriores que agraven más las diferencias existentes; sino que al contrario, lograr que las partes se unan al fortalecimiento de los procesos de paz con la concordia debida, en la solución democrática de sus diferencias.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala y especialmente en el área rural, los patronos al asignarle tareas a sus trabajadores no lo hacen de acuerdo a la capacidad de éstos, lo que no es supervisado por los Inspectores de Trabajo, en los lugares donde los empleados desempeñan sus labores para verificar tales circunstancias.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la mayoría de los casos, no capacitan a los patronos ni a los trabajadores para el cumplimiento de sus obligaciones, lo que provoca desconocimiento en sus responsabilidades como partes dentro la relación laboral.
3. En el entendido, de que el contrato de trabajo es la herramienta que se utiliza en el mercado laboral, entre quienes contratan y quienes desarrollan el trabajo. Es en este documento en el que se plasman las condiciones a las que patrono y trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones y cumplirlas a cabalidad, con honestidad y respeto mutuo; sin embargo esto no se cumple.
4. En virtud del surgimiento de desacuerdos o conflictos laborales entre las partes que dan origen a la iniciación de demandas laborales ante los órganos jurisdiccionales respectivos y en tales circunstancias, la legislación laboral guatemalteca, previo a ello, contempla la conciliación administrativa o la judicial como un mecanismo

alternativo de la solución de los conflictos laborales, pero no se cumple, no obstante siendo un derecho vigente.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a los Considerandos del Código de Trabajo, vigile la normativa y que el empresario asigne actividades adecuadas a la capacidad del trabajador, y realice inspecciones periódicamente en los centros de trabajo y en las fincas; que es donde se realiza la actividad laboral, no en la casa del patrono o del empresario.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por la razón de ser y el fin específico del derecho del trabajo cumpla su función como tal, orientando a las partes impartiendo conferencias talleres, enfatizando sobre los derechos y obligaciones de las partes, respetando los principios o características y otros, contenidos en el IV considerando del Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República, para el logro de tan deseada armonía entre las partes.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las Inspecciones Generales de Trabajo deben vigilar a los empleadores, para que éstos no obliguen a los trabajadores a desarrollar actividades que no les corresponden, en virtud de que de esa cuenta provienen los conflictos laborales; no obstante estar especificadas en el contrato las funciones que el trabajador realizará.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del órgano correspondiente cumplan con la Legislación guatemalteca, en virtud de contemplar la Conciliación

Administrativa o la Judicial como una fase obligatoria en los procesos de trabajo, para que en la conciliación predomine un enfoque realista, justo, equitativo y ecuánime en las reclamaciones objeto del litigio, sin contrariar las Leyes de Trabajo ni los principios propios del derecho de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BAUER PAIZ, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala.** Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1965.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo.** Novena Edición,: Ed. Porrúa, S.A., 1996, México.
- DE BUEN, Néstor, **Derecho del trabajo,** 1t., 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1964. Págs. 83 a 90.
- EDITORIAL TEXTOS UNIVERSITARIOS. **El feudalismo.** ETU. Guatemala, abril 1983
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2da. Ed. Inversiones Educativas. Guatemala. 2007.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Edi. Oscar De León Palacios. ed. 1ª. Guatemala, Centroamérica. 2002
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: 2006.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Municipalidad de Guatemala, Guatemala. 1974.
- MOLLINEDO CASTILLO, José Fernando. **La junta revolucionaria de gobierno en 1944. Diario de Centro América.** 21 de febrero páginas 4 y 5. Guatemala; 1997.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica.** Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 1996.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.
- PIA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 3ª. ed. Edi. De Palma. Argentina: 1998.
- PRADO, Juan José. **Manual de introducción al conocimiento del Derecho.** 3a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. ABELEDO-PERROT, 2000.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Ed. Universitaria, Guatemala: 1998.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho**. Ed. Tipografía Nacional. Guatemala. C. A. 1996.

Legislación:

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

Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala. Acuerdo No. 11-2001 de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 18 de Abril de 2001. Guatemala.

Acuerdo No. 213-2004 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del 28 de abril de 2004. Guatemala.