

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



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS PRESTACIONES LABORALES
COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE INFORMA LA LEGISLACIÓN DE
TRABAJO VIGENTE EN GUATEMALA**

NANCY VERONICA ESCOBAR DE LEON

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS PRESTACIONES LABORALES
COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE INFORMA LA LEGISLACIÓN DE
TRABAJO VIGENTE EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY VERONICA ESCOBAR DE LEON

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio 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. Gustavo Bonilla
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. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irungaray
Secretario: Lic. Gamaliel Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Vocal: Lic. César Noel Rodríguez Marroquín
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

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).

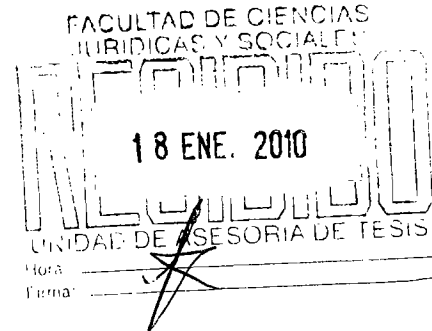
Lic. Joel Rodrigo López y López
Abogado y Notario
Col. 6302



Guatemala, 16 de noviembre de 2009

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy:

En atención a providencia emitida de fecha veinte de enero del año dos mil nueve, procedí a la asesoría de la tesis de la bachiller Nancy Veronica Escobar De Leon intitulada: **ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS PRESTACIONES LABORALES COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE INFORMA LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO VIGENTE EN GUATEMALA**, me complace manifestarle que:

1. La tesis analiza jurídica y doctrinariamente las prestaciones laborales, clases, características de las mismas, así como también su relación con la seguridad social que informa la legislación de trabajo de la sociedad guatemalteca.
2. Para la realización del trabajo de tesis se utilizaron los siguientes métodos de investigación, los cuales fueron de utilidad y acordes al desarrollo de la misma: el método analítico, analizó los principios jurídicos encargados de definir el significado de la seguridad social y la importancia de las prestaciones sociales; el método sintético, estableció el papel que realiza la seguridad social y su relación con las prestaciones laborales; el método inductivo, determinó el significado de las prestaciones laborales, sus características y particularidades y el método deductivo, estableció las prestaciones laborales reguladas en la legislación laboral guatemalteca. Se utilizó la técnica documental y de fichas bibliográficas, mediante las cuales se recolectó la información actualizada para elaborar la tesis. La redacción fue revisada conforme a los lineamientos establecidos.

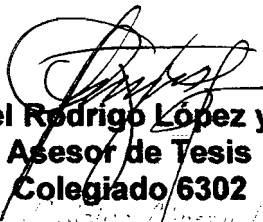
Lic. Joel Rodrigo López y López
Abogado y Notario
Col. 6302



3. La bibliografía, conclusiones y recomendaciones se fundamentan y relacionan con el desarrollo de los capítulos de la tesis. Después de reunirme con la sustentante, le sugerí diversas modificaciones a los capítulos y a la introducción, siempre respetando su criterio ideológico, encontrándose conforme con su realización.
4. Es de importancia la contribución científica, debido a que el contenido de la tesis es de interés tanto para alumnos, profesionales y para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo realizado un aporte de utilidad, significativo y llevado a cabo con esmero por parte de la sustentante.
5. La hipótesis formulada se comprobó, la cual establece la importancia de las prestaciones laborales para el trabajador guatemalteco y mediante las mismas se asegura la seguridad social.
6. Personalmente me encargué de guiar a la sustentante bajo los lineamientos correspondientes a las etapas del proceso de investigación, aplicando para ello los métodos y técnicas correspondientes y antes anotados.

La tesis reúne de forma efectiva los requisitos legales, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para su evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Me suscribo de usted, en forma atenta y respetuosa.


Lic. Joel Rodrigo López y López
Asesor de Tesis
Colegiado 6302

16 Calle 1-45, zona 10. Guatemala. C.A.
Tel. 54175568

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

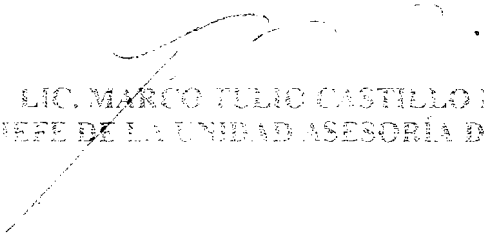
Ciudad Universitaria, Zona 12



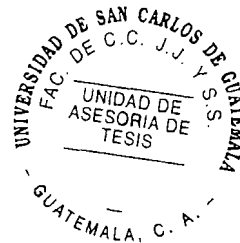
UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES Guatemala, veintidós de febrero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FELIPE LEAL, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NANCY VERONICA ESCOBAR DE LEÓN. Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS PRESTACIONES LABORALES COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE INFORMA LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO VIGENTE EN GUATEMALA".

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


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

cc Unidad de Tesis
MTCL/sllb






Lic. Luis Felipe Leal

Abogado y Notario

5. Las técnicas empleadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y la de fichas bibliográficas, con las cuales se obtuvo la información doctrinaria de actualidad relacionada con el tema.
6. Los objetivos se alcanzaron al establecerse con ellos lo fundamental de la seguridad social en el país. La hipótesis que se formuló, se comprobó al determinarse con ella la importancia jurídica de las prestaciones laborales como parte de la seguridad social en el derecho laboral guatemalteco.
7. La tesis es constitutiva de un aporte científico para la sociedad guatemalteca y personalmente me encargué de guiar a la sustentante por los lineamientos del proceso investigativo, empleando los métodos y técnicas de investigación anotados.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Lic. Luis Felipe Leal
Revisor de Tesis
Colegiada 1528
5ª avenida 12-41 zona 1, edificio Kosak
Tel. 56569873

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

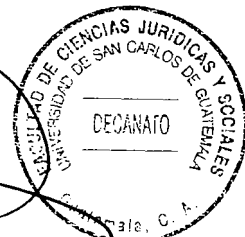


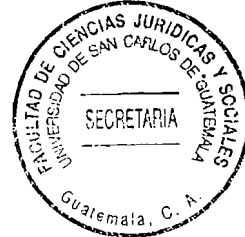
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de mayo del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NANCY VERONICA ESCOBAR DE LEON, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS PRESTACIONES LABORALES COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE INFORMA LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO VIGENTE EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Ente creador de mi vida, de mi ser, guía en el sendero de mi camino, gracias infinitamente Dios, por este sueño hecho realidad, por la fortaleza dada en los momentos más difíciles de mi vida, por la sabiduría y entendimiento, que siempre me ha brindado.

A MIS PADRES:

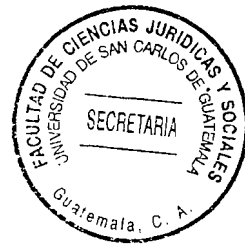
Fuente de mi inspiración, Vicente Arturo Escobar Villalta (+) y Rosalbina de León Zeceña (+), este triunfo es para ustedes, gracias por formar en mí una mujer de valor, con su amor, entrega y abnegación, la fuente de mi vida no se ha secado porque ustedes siguen siendo la luz de mi camino, le doy infinitamente gracias a Dios por este regalo que me dio en la vida, mis padres, un gran hombre abnegado y una gran mujer de valor, y que ahora son mis ángeles.

A MIS HERMANOS:

Alba Concepción, Douglas Reynaldo, Marvin Vicente, Gloria Mariza, Willy Manolo, Reyna de los Ángeles y Sergio Danilo, bendita dicha que todos ustedes sean mis hermanos, gracias por el inmenso amor que nos une.

A MIS CUÑADOS:

Ivan Castillos, Mónica Colindres, Alma Delgado e Imelda de Escobar, mi segunda familia, gracias por el cariño y apoyo brindado.



A MIS SOBRINOS:

Junior, Douglas y Daniel Escobar, Humberto y Abigail Castillo, Diego, Sofía, Valery y María Victoria Escobar, quienes han brindado en mi vida ilusión y esperanza de superación, siendo personas muy especiales para mi.

A MIS AMIGOS:

Una simple palabra “amigos”, la cual esta llena de inmenso valor, cariño, incondicionalidad, respeto, afecto, con todo mi cariño a mis amigos Miriam de Carias, Fabricio Carias, Flor de Gaitán y Adilia Guerra, por su gran apoyo y cariño.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ente formado de mi carrera.

A:

La Universidad San Carlos de Guatemala, gloriosa Universidad.



ÍNDICE

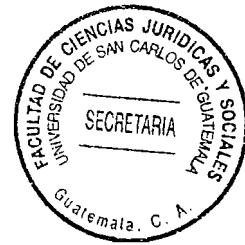
	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Reseña histórica.....	2
1.3. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	9
1.4. Naturaleza jurídica.....	11
1.5. Autonomía del derecho laboral.....	13
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	18
1.7. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	22
CAPÍTULO II	
2. Principios del derecho de trabajo.....	25
2.1. Tutelaridad.....	25
2.2. Aplicación decreciente.....	53
2.3. Evolutivo.....	53
2.4. Obligatoriedad.....	59
2.5. Realismo.....	61
2.6. Sencillez.....	63
2.7. Conciliatorio.....	64
2.8. Rendimiento de la buena fe.....	66



CAPÍTULO III

Pág.

3. Las prestaciones laborales como parte de la seguridad social que informa la legislación laboral.....	69
3.1. Séptimo día.....	69
3.2. Tiempo extraordinario.....	74
3.3. Indemnización.....	77
3.4. Vacaciones.....	81
3.5. Aguinaldo.....	87
3.6. Bono 14.....	89
3.7. Bono incentivo.....	90
3.8. Análisis de las prestaciones laborales como parte de la seguridad social de conformidad con la legislación laboral guatemalteca.....	91
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se eligió, debido a lo esencial del estudio y análisis de la clara definición de las prestaciones laborales, así como también para el planteamiento de una taxonomía de las mismas.

Los objetivos se alcanzaron al señalar que las prestaciones laborales proporcionan estabilidad económica a los trabajadores guatemaltecos. La hipótesis formulada se comprobó, debido a que la misma estableció la importancia de llevar a cabo un estudio y análisis jurídico encargado de explicar el significado de las prestaciones a la luz de la seguridad social; que es el fundamento central que las informa.

Las prestaciones laborales se encuentran debidamente reglamentadas en la legislación laboral vigente en el país y en la práctica es usual que se utilicen diversos términos para definir las ya que se les puede denominar prestaciones sociales o económicas.

La tesis se desarrolló en tres capítulos: el primero, señala la importancia del derecho de trabajo, su definición, reseña histórica, evolución, naturaleza jurídica, autonomía, fuentes y relación con otras disciplinas jurídicas; el segundo, indica los principios del derecho del trabajo, siendo los mismos: tutelaridad, aplicación decreciente, evolutivo, obligatoriedad, realismo, sencillez, conciliatorio y rendimiento de la buena fe, y el tercero, analiza las prestaciones laborales como parte de la seguridad social que informa la legislación laboral en Guatemala.



Se emplearon las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, las cuales fueron de utilidad para la obtención de información teórica relacionada con la seguridad social y con las prestaciones laborales en Guatemala. Los métodos utilizados fueron: analítico, con el cual se señalaron los principios jurídicos que definen el significado de la seguridad social; el sintético, estableció el papel de la seguridad social; el inductivo, determinó el significado de las prestaciones laborales, y el deductivo dio a conocer los beneficios que las mismas le otorgan a los trabajadores guatemaltecos.

El trabajo de tesis señala la estrecha relación que existe entre la seguridad social y las prestaciones laborales en la legislación laboral y con la misma se determina la importancia de las relaciones obrero-patronales.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho laboral como creación del ser humano y de la comunidad, se formuló con la finalidad de mantener la armonía en las relaciones entre patronos y trabajadores, entre los cuales se benefician del vínculo laboral; el que da su trabajo y el que paga por el servicio prestado.

1.1. Definición

“El derecho de trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.²

¹ Hernández Márquez, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**, pág. 14.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**, pág. 16.



“El derecho laboral es el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto la debida regulación de los asuntos económicos, políticos y jurídicos, que surgen a la existencia y vida jurídica, como resultado de la prestación laboral, tanto de patronos como de trabajadores”.³

1.2. Reseña histórica

Dos son las etapas que tiene que abarcar el estudio del derecho laboral, siendo las mismas: la época anterior a su formación y la que comprende sus primeras manifestaciones, hasta tener la configuración actual.

Durante la primera etapa no se puede tratar de la existencia de un derecho laboral, ya que debido a su mismo desarrollo no se toma en consideración aspectos ni humanitarios ni tutelares, y por ende durante la época identificada como prehistoria laboral, no existe derecho laboral propiamente dicho.

Pero, el estudio y análisis de dichas etapas previas es de utilidad para la correcta interpretación de la forma en la cual fue regulado el hecho relacionado con la prestación de servicios en las distintas culturas que se han venido desarrollando mediante la historia de la humanidad. No existe correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones de carácter laboral de la antigüedad y el actual derecho laboral.

³ **Ibid**, pág. 18.

“Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada 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. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadra nunca dentro del esquema actual del derecho laboral, fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras en épocas antiguas que sucedían entre diferentes pueblos”.⁴

“El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los pueblos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora se interpreta es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes”.⁵

No es mucho lo que se puede anotar en relación al derecho laboral en la antigüedad, en primer término debido a que el trabajo no se encontraba configurado en la antigüedad de la forma en que se interpreta en la actualidad, además no estaba inspirado en los principios tutelares y en segundo término debido a que son pocas las fuentes de carácter histórico que han sobrevivido a la fecha en esa materia. Lo que persiste es, el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su mismo contexto.

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**, pág. 24.

⁵ **Ibid**, pág. 26



“En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller habían tres o más categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros y aprendices”.⁶

Las asociaciones de trabajadores tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. De cierta forma eran monopolios debido a que dominaban por imperio de la ley, o importando el arte u oficio de que se tratara, debido a que ningún artesano podía ejercer su oficio de manera libre por muy bueno que fuera y tenía que someterse al sistema gremial vigente en su ciudad comenzando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en lo relativo a la asistencia que de manera mutua brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes.

“Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que tenía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades que son los

⁶ *Ibid*, pág. 29

antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores”.⁷

“El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas”.⁸

De la época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, se destaca el funcionamiento de los gremios, los cuales consistían en entidades que variaban de conformidad con la localidad y con el momento, pero que tenían en común las características de mutualista y monopolista. Mutualista debido a que procuraba la asistencia y el bien común de todos sus miembros, constituía una forma de seguro de accidentes y de vida debido a que en caso de necesidad los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente tenían la costumbre de mantener un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros. Como monopolio, los gremios dejaron bien marcada su huella en la manera que se reguló dicha actividad económica durante varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, tenía necesariamente que pasar por el tamiz del sistema jerárquico

⁷ Rojina Villegas, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 30.

⁸ **Ibid**, pág. 32.



gremial, y por ende, incorporarse dentro de un gremio comenzando como aprendiz, para después acceder a los estadios superiores, como lo son el de ser compañero, oficial y maestro. No podía irrumpirse de forma directa en el mercado de bienes y servicios, debido a que los mismos se encontraban dominados de manera rígida por el mismo sistema gremial. Por otro lado, imponían e incidían de manera directa en los precios, debido a que en algunos rubros eran, de hecho los únicos proveedores.

Los colegios profesionales de la actualidad tienen bastantes coincidencias con los antiguos sistemas gremiales, siendo bien marcado el aspecto mutualista así como también el de dominio de monopolios de la actividad a profesional.

Es claro que un sistema del tipo anotado haya sentado la pauta del trabajo. Si bien se pueden invocar algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no se puede negar que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo.

“La acometida impetuosa contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la Revolución Francesa, hizo ver el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución”.⁹

⁹ Ibid, pág. 34.

Una vez triunfante el nuevo orden jurídico, o sea después de abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar por completo cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica permitida, siendo el principal valladar de ella, cualquier actividad económica lícita.

Los primeros intentos de sindicatos se encontraron contra la línea liberal del pensamiento, la que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo buscaban mejorar los salarios y las condiciones de vida, con la finalidad de ejercer influencia o presión en el libre juego para la fijación del monto de los salarios.

Durante el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas, siendo las mismas:

- Etapa de la represión: “Se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas”.¹⁰

- Etapa de la tolerancia: es la que obedece a un cambio en la orientación del Estado. En ella ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco

¹⁰ Chicas. Ob. Cit., pág. 18

se les brindaba protección ni se les creaban normas encargadas de su regulación. Solamente se les ignoraba, y no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones lesionaban el orden público. “Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadano0s. se imponía el encuadramiento de sus actividades que perjudicaba el orden público establecido”.¹¹

- Etapa de la legalización: “A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Ello debido a que quizá la realidad de no poderse oponerse al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados o ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: la de reconocimiento a nivel ordinario de leyes ordinarias, aisladas que reconocían los derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores. En Guatemala fue

¹¹ *Ibid*, pág. 24.

técnicamente hasta 1945, cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos, dentro de un sinuoso sendero”.¹²

1.3. Evolución de las normas laborales en Guatemala

El mismo proceso de evolución que se diseñó en otras latitudes del derecho laboral, tuvo en Guatemala aunque con algún atraso su propia dinámica para la creación y aplicación de las mismas.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan dar la información con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se a podido desentrañar, son asimismo informaciones sin fundamento”.¹³

“De los albores de la época colonial han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el derecho indígena en un primer estadio postconquista. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo

¹² **Ibid**, pág. 25.

¹³ **Ibid**, pág. 25.



Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de Guatemala. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, se encuentran personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa”.¹⁴

Las famosas Leyes de Indias tienen un significado reconfortante y son consideradas como un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y además manifiestan un intento claro de la Corona Española de limitar los desmanes que los súbditos cometían en estas latitudes.

Pero la auténtica evolución del orden jurídico laboral guatemalteco se ubica a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la reforma liberal fue bastante incidente en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De dicha época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho del trabajo.

Las primeras regulaciones laborales específicas contaban con un acento civilista bien marcado. “El propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su articulado el caso en que al existir duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra. En los Considerandos del Decreto número 486, de 1894, se consigna que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que

¹⁴ *Ibid*, pág. 27.

allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente. En esta etapa la fuerza o posición contra la libre contratación laboral se encontraba sometida a los tribunales de justicia para que sufrieran el castigo por delito contra la libertad de las personas”.¹⁵

Es bien clara la posición inicial de la legislación guatemalteca, la que es de corte típicamente privatista y de su giro al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina con los principios de tutelaridad y de intervención estatal mediante la regulación laboral.

1.4. Naturaleza jurídica

El apareamiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, plantea la determinación de su ubicación, su encuadramiento y su pertenencia.

“En la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al tomar en cuenta lo público, se acepta una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad, por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, se limita la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual consistente en la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad”.¹⁶

¹⁵ **Ibid**, pág. 29.

¹⁶ Florián, Eugenio. **Elementos del derecho de trabajo**, pág. 17.

Las corrientes ideológicas antes anotadas se difunden en una comunidad y son tomadas en cuenta por los legisladores, quienes a su vez las plasman en disposiciones de carácter normativo, o sea en normas jurídicas. Dependiendo de la corriente predominante, así se irá perfilando el derecho laboral positivo de cada país. La misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de forma que se escuchen los argumentos encontrados que propugnan por un derecho laboral en un papel activo, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo, secundario.

De forma tradicional se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro al determinar que el derecho de trabajo consiste en una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo.

Lo anotado, debido al hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral han sido indudablemente de matiz público, como las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a determinadas actividades.

En el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio del interés público, en el sentido de que es tendiente a la protección de las grandes mayorías y a evitar la existencia de una confrontación de clases. El surgimiento mismo de dicha disciplina jurídica responde a una voz generalizada, la cual reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos de los cuales se padecía en esa época.

Debido a ello, la aplicación de sus primeras regulaciones se llevo a cabo en forma generalizada e imperativa. Existe a su vez un énfasis bien marcado de imperatividad de las normas y el interés general que persigue. Además, existe la necesidad constante de tutela estatal y se propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como también en otras áreas del quehacer humano.

La ubicación del derecho laboral en el derecho público encuentra su cimiento ideológico en el concepto de justicia distributiva. Es bien clara la diametral oposición de esta corriente con la privatista, la que reclama una retracción de la participación estatal para dar lugar a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.

Es de importancia la determinación de la rama jurídica a la cual pertenece el derecho laboral debido a que dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación. En Guatemala la ubicación y determinación del derecho laboral es en el derecho público.

1.5. Autonomía del derecho laboral

El derecho consiste en una creación del ser humano que pone a su servicio la regulación de las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos seres humanos.

De conformidad al desarrollo de la gama de actividades humanas, así también se amplía la necesidad de que aparezcan nuevas normas jurídicas para la regulación

precisa de dichas funciones. Esta necesidad crece de forma constante, debido a que el progreso de las comunidades se traduce siempre en una diversificación de las acciones humanas.

En respuesta a dicha exigencia, el ordenamiento jurídico se ha ido ampliando y amoldando para ir entendiendo nuevas interrelaciones en la forma que una comunidad lo demande. Es por ello que el derecho crece al lado del quehacer humano de manera que permite la observación de una actividad constante.

Por norma general las nuevas disciplinas jurídicas aparecen de otras con las cuales guardan una mayor relación y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, debido a que anteriormente las relaciones de trabajo eran objeto de un contrato libre entre particulares. El contrato laboral se encargaba de equiparar al contrato de arrendamiento.

“Las primeras luces emancipadoras de lo laboral datan del primer tercio del siglo pasado, cuando surgieron las primeras normas que establecían límites a la previa contratación entre los particulares. Fue aquí cuando se establecieron los primeros límites a las jornadas de los menores de doce años, cuando se prohibió el trabajo de menores de nueve años, cuando se fijaron salarios mínimos. Fueron esas las primeras manifestaciones de esa rama saliente del derecho, hasta ese entonces cobijadas dentro

del área civil, aunque con una marcada disconformidad debido a la evidente naturaleza pública y tutelar de esas disposiciones”.¹⁷

Debido a lo citado es que el derecho común de entonces se consideró como insuficiente e inadecuado para la resolución de los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que encargarse de recorrer un camino azaroso desde sus primeros pasos en la búsqueda de su propia identidad, justificando sus manifestaciones publicistas, pero teniendo que nutrirse de su rama matriz, o sea del derecho civil, en tanto se consolidaba en su conjunto.

La autonomía del derecho del trabajo cuenta con elementos de importancia, siendo los mismos los siguientes:

- Cuenta con un campo propio de aplicación, consistente en las relaciones laborales subordinadas. Efectivamente, el derecho del trabajo es el llamado y no otra rama del derecho a la regulación de las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado. El campo del derecho laboral es extenso, debido a que la cotidiana relación de trabajo crea una serie de diversas situaciones.

- Es notoria su independización del derecho civil, del cual formaba parte con anterioridad. En la actualidad es innegable la brecha que se encarga de la

¹⁷ **ibid**, pág. 20

separación de ambas disciplinas jurídicas, a pesar de las semejanzas que por la comunidad de origen tienen.

- Cuenta con autonomía legislativa, la cual llegó a su momento culminante con la enunciación de los derechos de orden laboral en un texto constitucional. Debido a ello apareció en Guatemala el Código de Trabajo en 1947, así como una fecunda producción de normas jurídicas e toda categoría de orden laboral, a lo que también tiene que agregarse la ley profesional, esto es, el pacto colectivo.
- Cuenta con autonomía jurisdiccional y administrativa. Las disputas y las diferencias que se originan del hecho de la prestación de trabajo, son encaminadas por un tribunal específico y privativo, además las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas mediante organismos dedicados con exclusividad a asuntos laborales. En Guatemala funcionan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, las Salas de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.
- Posee autonomía científica y didáctica ya que existe un elevado número de tratadistas que han dedicado estudios completos a materias de carácter exclusivamente laboral.
- Tiene autonomía de principios ya que además de contar con los principios que inspiran al resto de disciplinas jurídicas, el derecho de trabajo se

encuentra inspirado por principios que le son propios y característicos, como el de tutelaridad del trabajador. Este último ha sido justamente el principio que provocó el rompimiento del derecho del trabajo con el derecho civil, debido a que en esta segunda rama anotada no existe compatibilidad alguna para la aceptación de la inclusión del derecho de trabajo como una rama jurídica, siendo un conjunto de normas, debido a que dicha tutelaridad no compagina con el resto del mundo jurídico, debido a que toda rama jurídica por esencia es objetiva e imparcial. Para los efectos de la interpretación de las normas laborales, se tiene que acudir en primer término al interés de los empleados en armonía con la convivencia social, y para la integración del derecho se acude a los principios del derecho de trabajo, después de la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos derechos y por último de conformidad con los principios y leyes del derecho común.

- Tiene fines auténticos, debido a que procura la existencia de mejores condiciones para los trabajadores, evitando la fricción y la confrontación por motivos laborales, manteniendo a su vez un equilibrio en la situación laboral, procurando a su vez una armonía social. Este fin es el que se encarga de la justificación de la razón misma de ser de esta disciplina. Cuando esta finalidad sea obtenida por otros medios, entonces el derecho laboral simplemente no tendría razón alguna de ser. Los fines del derecho laboral consisten en mantener un orden social, justo y armónico evitando con ello que los roces derivados de las relaciones laborales comprometan el ordenamiento social.

- El derecho de trabajo cuenta con instituciones propias, desconocidas e inaplicables en otras disciplinas jurídicas, como lo son las convenciones colectivas, los conflictos colectivos, la huelga, el paro y las limitaciones de la jornada de trabajo. El conflicto jurídico que implica el incumplimiento de un precepto legal, es común a todos los ordenamientos jurídicos, pero el conflicto económico-social surge por desacuerdos económico-sociales, y por ende éste conflicto no existe en ninguna otra rama jurídica a excepción del derecho de trabajo y más concretamente en el derecho colectivo, en el que se ocupa un lugar de bastante importancia. Por su lado, la huelga es una institución perteneciente con exclusividad al derecho colectivo laboral, debido a que es un medio de presión que se encuentra legitimizado por la norma para provocar un acuerdo en el centro de labores cuando se abre una negociación colectiva. Al igual que estas también existen otras instituciones que son auténticas de esta rama jurídica, las que son desconocidas y hasta inadmisibles en otras disciplinas. Las instituciones del derecho laboral en su propio campo de aplicación son privilegiadas y se sobreponen a cualesquiera otras que pudieran contender. Cuando fallece un trabajador, las prestaciones laborales no se distribuyen de conformidad con la normativa civil de la herencia o de las declaraciones de última voluntad, sino con la normativa proteccionista que es propia de ésta disciplina.

1.6. Fuentes del derecho de trabajo

Las fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo son las siguientes:

- **Pacto colectivo:** consiste en el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores, para la regulación de las condiciones generales de trabajo y por un tiempo determinado, el cual se fija dentro de la misma convención.

Dentro de la mayoría de las grandes empresas guatemaltecas, se encuentra vigente un pacto colectivo y la tendencia se encamina a la generalización de la negociación colectiva. Por un lado, constituye una de las exigencias primarias de los grupos de trabajadores, la cual se encuentra ampliamente respaldada por los grupos de trabajadores y ampliamente respaldada por la ley, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la propia dinámica de la globalización. En todo caso, la necesidad de negociar aparece del hecho que un centro de trabajo concentre a muchas personas y por ende la legislación de Guatemala establece la obligación del empleador de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados o bien de atender las solicitudes que realicen los grupos coaligados.

La importancia del pacto colectivo no se encuentra únicamente en el aspecto obligatorio que se impone, sino que también puede ser tomado como un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para el mejoramiento de la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.



El futuro del derecho laboral se dislumbra cada vez más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto a través del órgano legislativo. En vez de normas globales, aplicables supuestamente a toda actividad de carácter económico, se tienen que fijar normas en el mismo centro de labores que sean aplicables de manera concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

El pacto colectivo cuenta con vigencia de uno a tres años y se fija como parte global de la negociación. Al empleador le conviene un plazo de tres años y a los trabajadores por supuesto un plazo más corto.

El pacto se comprende dentro de la negociación colectiva y por lo mismo tiene que orientarse el concepto en el sentido de que ambas partes dentro de la negociación tienen que obtener beneficios y dar concesiones a la otra parte. No se trata solamente de la determinación de hasta donde llegan los beneficios del sindicato. El concepto tiene que ser reencauzado a que los trabajadores tiene que dar algo como contrapartida.

El pacto colectivo suple a la ley, debido a que la supera en cuanto a beneficios para los trabajadores. Por ende, para un empleador la norma laboral se fundamenta en diversas normativas, por un lado el Código de Trabajo y las normas complementarias, pero también aplican el pacto colectivo de empresa,

pacto colectivo de industria o región en su caso. Por lo mismo, los pactos colectivos tienen su propio campo de aplicación en las relaciones laborales.

- Pacto colectivo de industria, actividad o región: cuenta con una mayor amplitud y cobertura. No comprende solamente un lugar de trabajo sino que tiene una aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.

Los interlocutores de este pacto, por ende, serían los representantes de un amplio sector productivo que aglutina a diversas empresas y a varios sindicatos, por un lado a las cámaras gremiales y por el otro a las federaciones o confederaciones sindicales.

Debido al poco arraigo que en la sociedad guatemalteca ha tenido la negociación colectiva, la mayoría de los casos son de pactos de empresa o bipartitos, y prácticamente no existe a la fecha negociación tripartita. Sin embargo, se manifiestan intentos para la materialización de este tipo de negociación.

- Convenio colectivo: consiste en una modalidad del pacto colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores que se encuentra constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los pactos colectivos hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Pero, la realidad impone que también estos grupos, en tanto que no sean

sindicatos, negocien de manera colectiva y al producto de dicha negociación se le denomina convenio colectivo. Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de los sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto a los pactos colectivos.

1.7. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho laboral persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado, en el cual comenzó a mostrarse una figura que con el tiempo fue incrementándose. Pero dicha larga convivencia con el derecho civil ha dejado su marca impronta en todo lo relacionado con la rama laboral. El contrato como una de las instituciones civiles de mayor relevancia, se trasladó a lo laboral aunque con matices propios, debido a que si bien se otorga plena validez a los contratos, difiere, entre otros aspectos, lo relacionado con las normas de interpretación a la licitud y nulidad.

Después de que surgió el derecho laboral, los estudiosos del mismo tuvieron que tomar prestadas las instituciones de ese entonces vigentes, para su aplicación a la nueva disciplina, al acuerdo inicial de voluntades entre el empleador y el trabajador se denominó contrato y por extensión se le aplicaron sus principales elementos, a pesar de que pronto se notó que no era la figura más adecuada, toda vez que dicho acuerdo de voluntades contaba con limitaciones marcadas que le imponía el ordenamiento laboral. Pero, a falta de una mejor definición, el punto de partida del engranaje laboral lo constituye el contrato, que consiste en una institución que se nutre de un matiz de carácter civilista. De ahí la recurrencia constante de lo laboral a lo civil.

En lo colectivo las regulaciones de los sindicatos han sido tomadas de tales instituciones civiles y mercantiles reguladoras de las asociaciones, de las asambleas generales y de los consejos de administración. Ninguna disciplina jurídica ha regulado en mejor manera el desenvolvimiento de las asociaciones humanas.

Por ende, lo laboral se ha prestado de dichas instituciones en cuanto se apliquen a las asociaciones obreras, tales como los sindicatos. Asimismo han orientado las normas mercantiles de la representación de las personas jurídicas para normar lo propio en relación a los sindicatos.

De lo penal se han prestado instituciones para la adecuación del orden punitivo laboral, como lo son sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base para la inspecciones de trabajo.

El derecho constitucional es la inspiración y matriz de todo el ordenamiento jurídico y establece los lineamientos fundamentales, básicos e incuestionables del derecho laboral. La Constitución Política de la República de Guatemala regula los principios básicos, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan dentro de esos principios el de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de los derechos, así como también se proclama que esos derechos son mínimos y susceptibles exclusivamente de ser mejorados. Por ende, ninguna norma ordinaria ni negociación colectiva, puede derogar alguno de esos derechos mínimos de los trabajadores guatemaltecos.

En lo relacionado a lo procesal establece sus propios procedimientos, a pesar de que admite de manera supletoria la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil, siempre que no sea contraria a los principios procesales del trabajo.

“El derecho laboral tiene una marcada relación con la llamada previsión social y con la política social. La previsión social coincide con el derecho laboral en cuanto a su marcado carácter protector. Sin embargo el primero se limita a lo que es el trabajador subordinado, a diferencia de la previsión social que tiende a extenderse a otros grupos sociales como los trabajadores autónomos y desempleados. La previsión social se implementa básicamente en una etapa en que los beneficiarios ya no son trabajadores, por lo que sus medios y técnicas jurídicas son diferentes. Sin embargo, ambas esferas se encuentran tan interrelacionadas, que el ministerio del ramo se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y los tribunales competentes son Juzgados de Trabajo y Previsión Social. La política social, por su parte, comprende un campo de ideas y de discusiones ideológicas”.¹⁸

Es de importancia tener conocimiento de las diversas disciplinas jurídicas que se relacionan con el derecho de trabajo, de manera que no se confundan con las técnicas y los fines del derecho laboral.

El derecho laboral se encarga del mantenimiento de su autonomía, sin desmentir su innegable nexo con otras ramas jurídicas, como fuentes subsidiarias a las que recurre para su plena integración.

¹⁸ Rojina. *Ob. Cit.*, pág. 32.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

El derecho de trabajo para mantener las relaciones entre los trabajadores y empleadores, precisa nutrirse de determinados principios que tienen que dar forma a su estructura intrínseca, en congruencia con su motivo de ser y con los cuales tiene que identificarse de manera plena en todas sus manifestaciones.

2.1. Tutelaridad

La protección del trabajador es constitutiva de la razón de ser del derecho laboral. No solamente consiste en el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación.

“Las normas laborales surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales y mujeres y menores de edad por los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección”.¹⁹

Los alcances de la titularidad han llegado a tal punto, que la tutelaridad de que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral consiste en un derecho de

¹⁹ Florián. *Ob. Cit.*, pág. 24.



la clase trabajadora, en cuanto que enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.

La legislación laboral guatemalteca determina que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. El derecho de trabajo es el antecedente fundamental para que impere una efectiva libertad de contratación, tal y como se regula en los Considerandos del Código de Trabajo.

El primer considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado”.

El segundo considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo”.

El tercer considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes”.

El cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario o imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato, tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) 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; y
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El quinto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso regula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de



expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

El sexto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Al determinar la existencia de libertad de contratación en la legislación laboral guatemalteca, se da a entender que puede existir una contratación con limitada libertad al llevar a cabo o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a la aceptación de las condiciones de la otra parte. El contrato de trabajo viene a ser una variante del contrato de adhesión, una parte impone las condiciones laborales y la otra le queda la aceptación o no de las mismas, sin poder tener incidencia directa en la fijación de dichas condiciones.

Debido a dichas circunstancias, el derecho laboral guatemalteco se conceptúa como un mecanismo compensatorio de la desigualdad que ocurre entre las partes de la contratación laboral. El mismo viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para



su supervivencia. En dicho sentido, si las normas laborales no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos.

Por ende, llevado este enfoque a un extremo, el derecho laboral no vendría a ser más que un escudo encargado de proporcionar protección en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son completamente opuestos, que por lo mismo son tendientes a ser también contenciosos y litigiosos existiendo un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

“Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objetivo servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro sector señala y determina que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción”.²⁰

La función del derecho consiste en el mantenimiento de la paz social, así como también de los derechos individuales. En dicha afirmación convergen simultáneamente todos

²⁰ *ibid*, pág. 25.

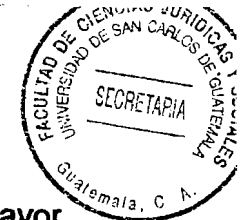
los autores y en lo que difieren en señalar los caminos por los que supuestamente conducen de conformidad con el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Es de importancia examinar la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, consiste en un mero vehículo para la obtención de aquel fin. Durante las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral consiste en la contribución a la armonía dentro del marco de una sociedad, y por lo mismo, su finalidad esencial es consistente en una herramienta para alcanzar el equilibrio en la fijación de las condiciones laborales y de dicha forma materializar la armonía.

La tutelaridad es solamente el medio para alcanzar un fin prioritario consistente en la paz y la concordia social. O sea, lo que busca es evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción asalariados.

“Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban anteriormente, no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de los medios de comunicación, la misma organización laboral y la solidaridad internacional obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan en la actualidad y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina”.²¹

²¹ *Ibid*, pág. 26.



Es razonable la consideración de prestar protección al débil, la que tiene que ser mayor en la medida de su debilidad y por ende en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. En la actualidad, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios de aislamiento y desprotección den que se encontraban en la antigüedad. En el caso de los convenios colectivos, las desigualdades han desaparecido debido a la unión de los trabajadores frente al patrono.

En el campo colectivo, la tutelaridad legal se encuentra perdiendo preeminencia, debido a que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescinden prácticamente de la protección del Estado guatemalteco.

La tutelaridad consiste en un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y además se refleja en cada una de sus regulaciones. Pero, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, se han encargado de fortalecer la posición de los trabajadores, buscando un equilibrio que hacer ver la intervención proteccionista como subsidiaria.

Las mejoras de carácter laboral las tienen que procurar los trabajadores en la vía de negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. Dentro del campo del derecho colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, debido a que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los mismos trabajadores rechazan la



regulación del Estado en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, debido a que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara libremente de las presiones.

En la legislación laboral guatemalteca, la huelga no consiste en un derecho sino que por el contrario, consiste en la limitación de este derecho. El derecho de la huelga tiene que ser completamente libre y no sujeto a determinados requisitos.

El Estado guatemalteco tiene que encargarse de velar solamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público. En el derecho individual es en donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina. Al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador, lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o al señalar los mínimos en los días del descanso pre y postnatal.

Las normas procesales también se encuentran imbuidas de este espíritu protector. Por ende, tanto las normas objetivas como también las sustantivas, son favorables al trabajador. Cuando las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y la otra por la forma en la que se ventilará el proceso. Se tiene que reclamar una neutralidad procesal, debido a que el derecho de los trabajadores ya trae el amparo de la tutelaridad.



En materia procesal es de importancia señalar los beneficios existentes como el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses de los trabajadores. La inversión de la carga de la prueba, la que revela al trabajador en casos de despido y la declaración de confeso y sentencia que tiene que ser dictada en contra del patrono por incomparecencia.

En virtud del denominado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en lo relacionado a gestionar las acciones procesales que correspondieren, a pesar de que el actor no las hubiere pedido, y por ende la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

El mismo juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. En efecto, la demanda puede ser presentada verbalmente ante el tribunal y éste tiene que adecuarla a los requerimientos de ley, pero si se presenta por escrito, como ocurre en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada y el juzgador tiene que señalar los defectos y ordenar al actor que los subsane.

El Artículo 324 del Código de Trabajo regula: “Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación”.

En esta primera actuación dentro del proceso colectivo, la tutelaridad va a extremos debido a que convierte al juzgador en parte. Cuando la solicitud que sea presentada no



llena los requisitos legales, entonces el tribunal tiene que darle trámite a la solicitud, o sea, que la misma es corregida mediante el mismo juez.

La inversión de la carga de la prueba consiste en un beneficio que se le otorga al trabajador y es una característica de esta disciplina. La persona que afirma hechos ante un tribunal, tiene que contar con los elementos de prueba que se encarguen de confirmar su acierto, pero en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador se expone ante el tribunal y no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que es correspondiente al empleador que haya sido demandado, y quien tiene que probar que efectivamente existía una causa justa de despido como ausencia, ebriedad o mal comportamiento; suponiendo por ende el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador comete alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten

las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante los días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego comprueba, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

El Artículo anotado comprende las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte, o sea sin pagarle indemnización.

El Artículo número 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito el trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que se pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador.

- a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y

- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales⁷.

El Artículo anotado señala que cuando un trabajador es despedido, entonces el patrono se lo tiene que comunicar por escrito y con invocación de la causa justa de su despido, y si no existe causa alguna entonces se le tiene que pagar de una vez la indemnización. Pero el trabajador puede emplazarlo ante los tribunales antes de los treinta días para que el patrono le demuestre la causa justa en la que se fundó el despido. Es claro que si no lo logra demostrar, el trabajador lo demuestra, tiene que pagar la indemnización que se discute, más un salario mensual por cada mes que dure el juicio hasta doce meses, a título de daños y perjuicios.

Como el trabajador no tiene necesidad alguna de presentar prueba en su demanda el que tiene que probar la comisión de una falta es el patrono y no tiene obligación de ofrecerla, tal y como lo regula el Artículo 332 literal e del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla".

Directamente vinculado con lo anotado, es importante determinar que el empleador demandado que no asista a la primera audiencia, es declarado confeso, cuando se trate de una demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.

La declaración de confeso o confesión ficta como también se le denomina, es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador debido a que opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial o declaración de parte como medio probatorio y además conlleva el final del proceso.

Cuando un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le tiene que declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas e inmediatamente pierde el juicio. Si es el trabajador quien no asiste a la audiencia, se le puede declarar confeso en relación al pliego de preguntas, pero no por ello pierde de forma automática el proceso. Si el empleador pierde el proceso, tiene que pagar además de la indemnización, también los daños y perjuicios de hasta doce salarios adicionales, pero al trabajador no se le aplica ningún tipo de recargo.

El Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La prueba plena del contrato escrito, sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la ornisión de alguno de sus requisitos se debe impulsar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.



El Artículo anotado determina que se tiene por cierto lo que el trabajador manifieste, a excepción que el patrono lo pueda contradecir de manera fehaciente.

El Artículo 137 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo”.

El grado de proteccionismo de este principio es tan evidente y marcado, que se impone inclusive frente o en contra inclusive de las disposiciones del mismo trabajador, y de ello se deriva a su vez el principio de irrenunciabilidad.

“Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a

garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada esta disposición”.²²

Del análisis de la cita anterior se establece que es nula una renuncia de derechos que haga el trabajador, lo que significa que aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o bien aceptando derechos menores a los que le corresponden, mantiene el derecho de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

“Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación. Para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene la connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta”.²³

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

²² Cordón Duarte, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo**, pág. 16.

²³ **Ibid**, pág. 18.

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



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana. Todo trabajo efectivamente fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este

derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a

menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener ventajas económicas u otras prestaciones.
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) En obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



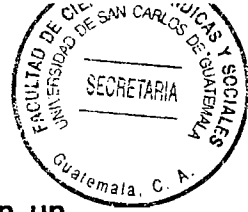
- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

El Artículo número 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: “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”.

Son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho mínimo de protección pueden modificarse en los casos especiales que contempla el Artículo 20 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

Dentro del contexto general de las normas laborales vigentes, comenzando por el Código de Trabajo, se manifiesta la existencia de salvaguarda laboral.

Existen normas jurídicas que de manera explícita y directa declaran esa preferencia por el trabajador. Comenzando por la Constitución Política de la República, la cual determina que las normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias y tutelares para los trabajadores. También establece que en caso de duda sobre la disposición o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en material laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.



El Artículo 15 del Código de Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

El Artículo 17 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en donde se imponen derechos pero también imponen obligaciones, así también de igual manera otorga y reconoce derechos a los empleadores.

El derecho de clase consiste en una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la relación laboral, pero pretender la existencia de la aceptación del término dentro del marco jurídico general, deviene improcedente por cuando que al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, debido a que es un instrumento para el beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad.

“El concepto de clase trabajadora no es preciso. Se percibe su referencia al grupo social mayoritario, que no tiene otros medios de supervivencia más que su trabajo, o personas para generar ingresos deben ponerse a disposición de un empleador. Este concepto abarcaría un amplio número de individuos, desde aquellos que devengan el salario mínimo hasta quienes devengan salarios de cincuenta mil quetzales mensuales. Existe también una diferencia entre quienes tienen trabajo y quienes están lamentablemente desempleados, la implementación por ley de nuevas prestaciones laborales, no tendrá impacto entre unos y otros”.²⁴

La legislación laboral guatemalteca no recoge ni define el término de clase trabajadora. Existen varias normas que también contemplan expresamente los derechos, pero de los empleadores. El derecho laboral se encuentra orientado en beneficio del trabajador y no puede dejar por un lado los derechos y más aún, para el mejoramiento de los derechos de los trabajadores debe reconocer y fortalecer los derechos de la contraparte, bajo la premisa de que aparezca un mayor número de oferentes de plazas de trabajo.

El principio de tutelaridad implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad, contraria a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas. Todo derecho procura la justicia y en el campo laboral, debido a las circunstancias especiales que lo circundan tiene necesariamente que incluirse un elemento de tutela para alcanzar efectivamente esa pretendida justicia, o sea la tutelaridad consiste en un requisito para garantía de esa justicia, la cual tiene que ser distributiva y conmutativa.

²⁴ *Ibid*, pág. 20



Es de importancia la determinación del objeto de protección del derecho laboral, tomándose en cuenta las intenciones que lo animan, así como el impacto que tiene dentro del orden jurídico y del mismo marco social. Se encarga de proteger a los trabajadores como una entidad o una clase. La definición de los términos trabajador y empleador no siempre es coincidente: el empleador es la persona que contrata otras personas para que trabajen, ello implica un vínculo legal con un subordinado, pero, por trabajador también puede entenderse a la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con los medios propios de subsistencia o que se encuentra desempleado.

Las consideraciones anotadas son de importancia para analizar la situación de los mercados laborales restringidos, en donde se protege al trabajador que tiene un contrato de trabajo, sin tomar en cuenta que al mismo tiempo puede estarse lesionando a aquellos trabajadores desempleados y subempleados.

La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados puede desestimular a empresarios potenciales, o sea potenciales empleadores, de realizar nuevas contrataciones que aliviarían la carga de desempleo de una comunidad. En el momento en que la demanda de mano de obra aumente y sobrepase a la oferta, mejorarán las condiciones y la posición de los trabajadores.



2.2. Aplicación decreciente

“Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles”.²⁵

La aplicación de dicho principio tiene que aplicarse en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma no necesario aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gane el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.

2.3. Evolutivo

El derecho laboral es evolutivo debido a que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica tiene que mantenerse viva, o sea, tiene que adaptarse a distintas circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Pero, el derecho laboral se encuentra imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse desde dos puntos de vista: como una tendencia a otorgar cada vez mayor beneficios a los trabajadores, como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

²⁵ Chicas. **Ob. Cit.**, pág. 42.



El derecho laboral es un derecho mutante, que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales como el Código de Trabajo, que sirven de fundamento o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen precisamente esas bases.

La Constitución determina que las leyes laborales se encuentran llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva. El Artículo número 106 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: “Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;



- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.

“La Constitución de 1965 establecía un aguinaldo del 50 % del salario; el Decreto 76-78, de menor categoría, estableció que el aguinaldo sería del 100 %. Esto implicaba una modificación al texto constitucional, pero perfectamente congruente con los principios laborales contenidos en la propia Constitución”.²⁶

Cualquier rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y va aumentando de conformidad a la ampliación del desarrollo de sus actividades. pero en el ámbito laboral dicho movimiento va más allá del acomodo al quehacer social. El derecho civil ha evolucionado desde la época del ius civile romano, pero ha sido una evolución pausada y en pocos aspectos y por el contrario, en apenas dos siglos el derecho laboral ha tenido un sorprendente crecimiento.

El derecho laboral es inconcluso debido a que nunca se encuentra terminado, siempre sufre cambios y esta en avance pero en una misma dirección consistente en la obtención del mayor beneficio para los trabajadores.

²⁶ **Ibid**, pág. 44



Las normas de trabajo son el punto de partida y se encuentran en proceso de evolución permanente, además se aplican en la medida que van apareciendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que otorgue el empleador y en las costumbres que se implementen y en las interpretaciones judiciales.

En muchos aspectos las normas del Código de Trabajo quedan obsoletas e inaplicable, al encontrarse superadas por otras provenientes de legislaciones que acuerdan la vía de negociación que imponga la costumbre. En casi todos los centros laborales que tienen pacto colectivo, los quince días de vacaciones quedan como referencia histórica. En la mayoría de dichos pactos se superan las vacaciones, ya se agregue un día más por cada año de antigüedad o cualquier otro método que sea implementado. Por lo mismo, las leyes laborales, al ser tan variantes, varían de un lugar de trabajo a otro, dependiendo de donde se han otorgado internamente mejores condiciones a los trabajadores.

Diversas empresas localizadas en un mismo sector, pueden contar con distintos derechos laborales y todos comparten los mínimos de ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos éstos sustituyen a los mínimos, y siendo producto propio de cada centro laboral esos derechos superiores, bien pueden ser muy distintos con los de las empresas vecinas.



Los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva, y por lo mismo, impone la obligación de que el Estado fomentará y protegerá este tipo de negociaciones.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, tiene que entenderse que la misma tiene que cumplirse de forma independiente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es correcta y cualquier disminución es nula. Las condiciones de trabajo nunca pueden ser inferiores a las estipuladas legalmente.

Las vacaciones son quince días como mínimo, los días de asueto mínimos son los señalados legalmente, el salario base es el mínimo para fijar un nuevo salario, el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario. La ley reconoce catorce salarios anuales.

“La propia evolución del concepto protector admite una variante en el sentido ya no de mínimos sino de máximos. Es una reconversión del mismo concepto pero aplicado a un escenario diferente. Por ello, en algunos pasajes el mínimo debe interpretarse en sentido inverso: la jornada de trabajo máxima es de cuarenta y cuatro horas diurnas semanales. En el caso concreto de las ventajas económicas, la fijación de un treinta por ciento del salario salvo pacto en contrario, ha dado lugar a discrepancias, pues algunos suponen que puede pactarse en contrario un porcentaje menor de ese treinta por ciento; otros suponen que ese treinta por ciento es en sí un mínimo cuya reducción



devendría nula por lo que las ventajas económicas, en el peor de los casos para el trabajador es del treinta por ciento”.²⁷

El principio de garantía mínima ha tomado en la actualidad una dirección opuesta. En otras legislaciones se ha reconocido y aceptado la aplicación de máximos que van en contra de los trabajadores. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, establece un máximo del ocho por ciento de dichas utilidades.

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos a favor de los trabajadores. La legislación laboral contempla también la posición de los empleadores: Existen otras normas que contienen derechos de los empleadores: derecho a ejercer la autoridad a que los trabajadores por ley quedan sujetos en todo lo relativo a ejercer la autoridad a que los trabajadores por ley quedan sujetos en todo lo relativo al trabajo, derecho a despedir con causa justificada, derecho de recibir el preaviso por parte del trabajador, derecho de exigir el cumplimiento de las formalidades previas a una huelga y de despedir a los trabajadores en caso de una huelga ilegal, derecho de pedir la calificación de una huelga, derecho de constituir sindicatos patronales, derecho de exigir de los trabajadores el cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva.

Las primeras manifestaciones del derecho laboral eran estipulaciones aisladas encargadas de la regulación de aspectos específicos del trabajo como lo son que la jornada de trabajo no puede exceder las doce horas, que se limitara la edad mínima de los niños que trabajaban. Poco después a raíz de la Revolución Industrial, era conocido

²⁷ *Ibid*, pág. 46



como legislación obrera y su campo de aplicación se limitaba fundamentalmente a la industria.

Posteriormente, con el afán de protección, se fueron incorporando otras actividades a sus normas, quedando superado el enfoque de un mero derecho obrero para abarcar un espectro cada vez mayor del quehacer humano, referente a la prestación de servicios, tendencia muy marcada en el desenvolvimiento de las legislaciones latinoamericanas.

2.4. Obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, tiene que ser aplicado coercitivamente, esto es, tiene que intervenir dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se determina un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen límites, independientemente de los acuerdos contractuales.

Debido a lo anotado en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis, se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con totales facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los patronos saben que, como mínimo tienen que otorgar a sus laborantes las prestaciones fundamentales de ley, en caso contrario tienen el derecho de exigir las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no llevada a cabo en ocasión de un despido injustificado.



“Se vuelve aquí a repetir que la característica de imperatividad de las normas laborales que se deben entender, aún frente o en contra del mismo trabajador. Caso contrario no podría funcionar el sistema ius laboral en la forma que esta constituido y según las premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador a aceptar la renuncia en un estado de necesidad o bien que renuncie por algún engaño o ardid del empleador”.²⁸

Del análisis de la anterior cita se establece que existe discrepancia en lo relacionado con el nivel de los derechos que no pueden renunciarse, si los mínimos o cualquier derecho laboral adquirido o si la convención colectiva , que supone una mayor fortaleza puede renunciar a algunos beneficios dentro del contexto de la propia negociación.

El derecho laboral tiene que regular aspectos generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar a detalles particularizados de cada contrato. Tiene además que establecer un marco general de la relación laboral, pero sin pretender regular todos los detalles de esa relación. Está bien que se determinen mínimos de vacaciones, de licencias especiales en casos dados como en nacimiento o la muerte de un familiar y en los matrimonios, pero siempre dejando que sean las partes, mediante el contrato individual y de las negociaciones colectivas, las que vayan fijando los pormenores del contrato.

²⁸ Hernández. *Ob. Cit.*, pág. 46.

Es fundamental que se mantenga el imperio de la autonomía de la voluntad y se limite solamente en cuanto lesione algún derecho mínimo u otro superior que tenga vigencia en el centro de trabajo. Por lo tanto, esta tendencia otorga a esta disciplina un papel de carácter secundario y no periférico, como un observador que por encargo tiene evitar la comisión de abusos pero que más allá de esa función no tiene participación directa en lo que se convenga.

2.5. Realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, tiene que ponderar con objetividad las distintas variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral.

El hecho de emitir diversas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora inmediata de las condiciones de los laborantes. Determinadas situaciones que pueden ser ventajosas para los empleados, pueden rendir frutos a plazo inmediato, pero también pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo.

No puede en ningún momento perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos considerandos del Código de Trabajo, se deja ver claramente la validez del principio del realismo. El derecho laboral contiene normas jurídicas llamadas a desarrollarse posteriormente de manera dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal sin que su

libertad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden económico y social ya que su tendencia se basa en hechos concretos y tangibles para alcanzar una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, tienen que contar y tener presente el principio del realismo, en beneficio del mismo legislador. Este último tiene que dejar por un lado los conceptos superficiales que conduzcan a la emisión de leyes que deterioren las relaciones de los obreros y de los patronos. Los negociadores de los pactos y de los convenios colectivos tanto del lado patronal como del trabajador. También tienen que nutrirse de este principio unos para poder con ello determinar los alcances de sus exigencias y los otros para la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República regula: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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



Lo que se pretende no es privilegiar solamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de justicia, para beneficiar a los asalariados quienes son el componente mayoritario de la sociedad guatemalteca.

Los considerandos del Código de Trabajo, se define al derecho laboral como realista y objetivo. Dicho realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad objetiva, como una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral como lo son los económicos, culturales, mundiales, educativos, fiscales y de mercado. En cuanto a lo objetivo, no existe un criterio uniforme de su alcance, debido a que se ha repetido que este derecho, al ser tutelar, es por definición subjetivo y no objetivo. Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional.

2.6. Sencillez

El derecho laboral se encuentra dirigido a un sector abundantemente mayor de la población guatemalteca, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho tiene que formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.



El principio anotado se materializa 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.

Pero, es fundamental establecer claramente determinados límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su misma estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista ya que determinadas formalidades nunca tienen que pasar por alto, toda vez que comprende dentro del mundo jurídico.

2.7. Conciliatorio

Lejos de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica consiste en su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni mucho menos de limitar a los trabajadores.

Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre van a existir puntos opuestos entre ellos. Pero, así como el derecho en general tiene que buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo se encuentra llamado a cumplir una misión de importancia y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, con la finalidad de beneficiar a la sociedad en su conjunto.



Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias. Por su parte, los considerandos del Código de Trabajo, invocan la existencia de una mayor armonía social, y se repite dicha vocación conciliatoria en la interpretación de las leyes laborales en armonía con la convivencia social.

El Artículo número 274 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos”.

Las corrientes modernas señalan que la tutelaridad no consiste en un fin en sí mismo y es por el contrario, el medio para alcanzar un fin superior que coadyuve a la concordia en los centros laborales y por ende en toda la comunidad. Por lo mismo, la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, ya que lo adquiere cuando se aplica dentro del marco de las relaciones de trabajo.



La conciliación implica una pugna o lucha permanente. El derecho laboral busca destacar las coincidencias y los puntos de convergencia de intereses. Dicha iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las decisiones de la empresa, un acuerdo de reparto de utilidades y la implementación de una asociación tipo solidarista.

La globalización de las economías tiene que mejorar el sistema de producción para hacerlo más competitivo. Entre empleador y trabajador existe una complementación, un equipo de trabajo, para que si bien van a existir intereses contrapuestos, también van a encontrarse presentes diferencias y por ello se tienen que procurar los mecanismos acordes con los que se evite que la diferencia que degenera en conflicto y aumente la productividad para que aparezcan mayores oportunidades y se ofrezcan mejores empleos. Ese mejoramiento en la productividad tiene que beneficiar a todos, no solamente a los empresarios sino también a los trabajadores.

No se tiene que perder de vista la aptitud conciliadora que anima al derecho laboral, siendo ella la vocación que inspira a los actores de que alguna forma tienen participación en ella.

2.8. Rendimiento de la buena fe

Es importante que prevalezca el principio de buena fe entre patrono y trabajador. El vínculo jurídico que existe entre ellos es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos.



“El principio de la buena fe se expresa también a través del principio llamado del rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio. Si existe obligación de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe”.

El principio anotado es un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Su verdadero valor y su razón de ser obedecen a la existencia de una visión conjunta en la producción, dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que están por encima de los puramente particularistas de los componentes de las relaciones de trabajo.

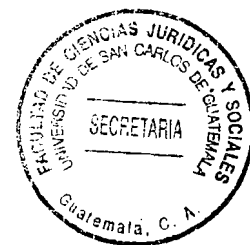
Con el impulso de que los patronos y empleados conjuguen sus esfuerzos en la misma orientación, se beneficia a la comunidad laboral en su conjunto, y por lo mismo también a cada integrante de la empresa en particular, en cuanto se consolida la fuente de trabajo así como también su ocupación.

Con fundamento en el principio anotado, se inspiran y legitiman los distintos sistemas de retribución. Por supuesto, se aplica en todas las formas de salario por día, por tareas, o de remuneración a destajo, pero sobre todo lo que se busca en alguna medida es la creación de un incentivo en el trabajador para que aumente la producción.

Dentro de este principio se encuentran inmersas las diversas gamas de sistemas de primas que se encuentran dirigidas de una u otra forma, a estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción y la economía de materiales.



CAPÍTULO III



3. Las prestaciones laborales como parte de la seguridad social que informa la legislación laboral

En la actualidad no existe duda alguna acerca del potencial de las prestaciones para movilizar la energía de los empleados hacia los fines de la empresa, aunque difícilmente puede atribuírseles un efecto directo sobre el desempeño del personal. Más bien debe partirse del principio de que las prestaciones, en la medida que refuerzan el sentido de pertenencia a la organización, son un aspecto clave para mantener y acentuar la identificación de los empleados con la empresa, así como la cohesión y eficacia de la organización en el mediano y el largo plazo. Realmente, las decisiones relativas a las prestaciones son más complejas que las relaciones de los sueldos y los incentivos de los empleados, incluidas las del personal sindicalizado, en la que también intervienen negociaciones con el sindicato.

3.1. Séptimo día

Cuando las relaciones laborales se encontraban reguladas por normas civiles, la existencia de cualquier cómputo de pago se llevaba a cabo tomando como fundamento el trabajo efectivamente realizado, por lo que si los trabajadores descansaban un día a la semana o día de asueto, esto es, no trabajaban ese día por ende no recibían ningún tipo de remuneración. El salario consistía en una contraprestación directa del trabajo llevado a cabo.



La evolución del derecho laboral permitió el reconocimiento de pago por los días que no se laboran, como una medida de protección del trabajador y como una consecuencia inmediata de la misma prestación del trabajo.

El séptimo día se ha venido observando desde mucho tiempo atrás, aún antes de la formulación del actual derecho laboral, pero únicamente en función de su carácter religioso.

“La legislación guatemalteca es de raíces judeo-cristianas, y prescribe la observancia de un séptimo día de la semana, como día dedicado al señor, como un día de descanso en recuerdo del séptimo y último día de la creación, día en el que el creador descansó. Por lo mismo se debe dedicar al culto y al descanso. De ahí que por lo general los patronos cerraran sus centros de trabajo los días domingos y por tanto los trabajadores no asistían, no trabajaban. No fue pues, precisamente, por un voluntarioso deseo del patrono de conceder ese descanso; era para él una falta religiosa trabajar el domingo pero sin devengar salario, hasta que finalmente se remuneró ese día de descanso”.

Existe determinado ritmo biológico del cuerpo humano, que es determinante de un descanso cada cierto tiempo y coincidentemente casi todas las civilizaciones han fijado ese término en los siete días, aún en civilizaciones lejanas en el tiempo y en la distancia.

“Los pueblos de herencia judeo-cristiana observan ese séptimo día originalmente el sabbath o sábado. Los judíos siguen observando el sábado como día del Señor, los

cristianos cambiaron la observancia del sábado por la del domingo, ya que éste es el día más importante de la semana, el día de la Resurrección del Señor, el día del Señor, del Domine, de ahí la palabra domingo”.²⁹

Algunos gobernantes y legisladores, en distintas épocas y culturas, han tratado de modificar esa relación de seis a uno, para adecuarlo a intereses particulares del momento o sea a la existencia de una mayor producción básicamente.

El término séptimo día se acuñó en su oportunidad en referencia a seis días de labores y a un séptimo de descanso, pero, el desenvolvimiento reciente de las relaciones de trabajo ha dado paso en variadas ocasiones a la implantación de la semana de cinco días, de ahí que no podría referirse a un séptimo día, sino de un sexto y un séptimo día.

Por ende, la semana de labores ya no será únicamente de seis días sino que también de cinco días. Dicha adecuación se encuentra contenida en las reformas del Código de Trabajo, Artículo número 4 del Decreto 46-92 que reforma el Artículo 126 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en cuanto establece: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco o seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

²⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 20

El séptimo día no es consistente en una liberación semanal de la obligación del trabajo en un día libre, sino que se complementa con la obligación del patrono de cancelar ese día como si hubiese sido laborado.

La ley determina que se tiene derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de servicio continuo.

Cuando el pago es por mes, en la cantidad mensual ya se encuentran incluidos en forma implícita los pagos del séptimo día que hubieren coincidido en el período. Se tiene que cancelar el monto total al final del ciclo. Su cubren casi todos los séptimos días, a pesar de que el trabajador hubiere faltado uno o varios días de una semana, o sea, que esas faltas no se toman en cuenta para la determinación de su respectivo séptimo día, se podrá descontar como un día no laborado, pero no cuenta con incidencia en el castigo de la concesión de este día.

Cuando el pago es por hora o por día, se requiere de operaciones matemáticas en lo relativo a que se tiene que determinar lo que el trabajador en la semana inmediata ganó cada día, sumar los seis días y obtener el promedio diario, el que se aplica como remuneración del séptimo día. Aquí la relación del séptimo día con los seis días precedentes es más directa, por lo que cualquier ausencia es más significativa, dando lugar a que, por no haberse laborado los seis días no tiene derecho al séptimo. Aplicaciones más benévolas deducen del pago del séptimo día la parte proporcional del día que no se laboró, o sea se conceden el séptimo día, pero conforme los días que se laboraron.

En esta institución, el séptimo día tiene mayor sentido o aplicación en los casos de trabajadores que devengan salario por día u hora, no así en los que devengan por mes en cuyo caso se comprenden en el pago mensual o por obra.

Cuando es por comisión, el Decreto número 64-92 contiene una interesante y acaso confusa novedad respecto del trabajador que devenga por comisión y por unidad de obra. Para ellos establece que se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Ello implica en relación al trabajador por comisión, una liquidación semanal, o en el mejor de los casos quincenal, que con anterioridad no se acostumbraba. Por otro lado se incrementa en una sexta parte del salario de este tipo de empleados.

Cuando es por unidad de obra, el pago del séptimo día tiene que calcularse promediándose para el efecto el ingreso correspondiente a los seis o cinco días previos. Ese ingreso va a depender de forma directa de la productividad del trabajador.

Cuando es por precio alzado, se presentan dificultades en la práctica, debido a que tanto el trabajo como también la remuneración se convienen de manera global. Por lo mismo, el monto total del salario tiene que cubrir los séptimos días que se comprendieran durante la ejecución del trabajo. Asimismo se complica con ello la forma de fraccionar el salario para poder calcular los ingresos de una semana específica. Esta modalidad es semejante en varios aspectos al contrato de obra, existe además un

mayor desplazamiento de lo laboral a lo civil. Al ser acordado el precio alzado, el trabajador tiene que incluir los ingresos adicionales por concepto de séptimo día.

3.2. Tiempo extraordinario

Dentro de los contratos laborales, se encuentra contemplado un lapso de tiempo, al día o a la semana, durante el cual el trabajador tiene que encontrarse a disposición del empleador para ejecutar los servicios que sean convenidos. Se le denomina a ello la jornada laboral. Dicho tiempo es el considerado como ordinario, normal o legal. El resto del tiempo diario es correspondiente y perteneciente al trabajador. Sin embargo, se contempla en la vinculación de trabajo un tiempo de labores extraordinario en el que el trabajador, lejos del alcance de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del patrono debido a las circunstancias imprevistas. O sea, que en lugar de disponer de su tiempo libre, el trabajador continúa a disposición de su empleador.

El Artículo número 121 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula el tiempo extraordinario: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

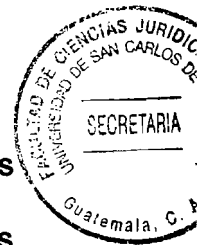
El concepto laboral de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del exceso de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario adicional. O sea, se lleva a cabo una abstracción del fondo o del motivo de la exigencia adicional, de una situación externa extraordinaria.

La ley protectora que determina un período máximo de labores diarias, no permite una extensión de ese lapso, a excepción del acaecimiento de circunstancias extraordinarias. Laborar en forma regular horas extraordinarias viene a desvirtuar el precepto legal de fondo.

“Siendo la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido en la misma Constitución, no puede pactarse en contra de ella en perjuicio del trabajador, por lo mismo cualquier extensión de las horas laborales debe necesariamente contar con su anuencia”.³⁰

Las horas ordinarias y extras no pueden exceder de doce horas diarias, salvo en los casos de excepción muy calificados y que se encuentran regulados en la legislación

³⁰ *Ibid*, pág. 22.



laboral. Es de importancia anotar el Artículo número 122 del Código de Trabajo: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

Tomando como patrón las limitaciones diarias y semanales determinadas legalmente, y por otro lado los días de descanso semanal y de asuetos, resultan dos clases de tiempos extraordinarios:

- Cuando se excede la jornada diaria o semanal: la primera de ocho horas diurnas y la segunda de cuarenta y cuatro horas. La jornada diurna puede



excederse hasta en dos horas diarias, siempre que no se excedan de las citadas cuarenta y cuatro semanales.

- Cuando se labora un día de descanso semanal o un día de asueto. Aquí no se consideran las vacaciones, debido a que durante las mismas no es permitido trabajar.

En aquellos lugares en los cuales por su naturaleza se tiene que trabajar en días festivos, feriados, asuetos o en períodos corridos, como los museos, restaurantes, centros de diversión y fábricas se acostumbra solicitar una autorización anual para laborar horas extraordinarias.

3.3. Indemnización

En la legislación laboral guatemalteca no se determinan fórmulas precisas o procedimientos matemáticos para calcular las prestaciones, como tampoco lo regulan otras normas jurídicas. La normativa solamente se limita a determinar los parámetros para las operaciones consiguientes.

El Artículo número 82 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por



cada año de servicios continuos y si los servicio no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización,



siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento hizo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto de retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea



superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

El salario promedio que sirve de base para calcular la indemnización, abarca los últimos seis meses de actividades y comprende: salario regular el que generalmente es mensual, las horas extraordinarias, aguinaldo y bono 14. No se tiene que confundir con las ventajas económicas las que constituyen beneficios no cuantificables y que por ende se resumen de forma general que son del orden del treinta por ciento, siendo dicho porcentaje el que se adiciona a lo que resulte de multiplicar el promedio por los años laborados.

“Establecida la fecha del comienzo de la relación laboral, el tiempo laborado se desglosa en años, meses y días. Por cada año laborado corresponde un salario promedio, por cada mes laborado corresponde una doceava parte del salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario promedio”.³¹

Para el cálculo de la indemnización se deben multiplicar los días laborados por el salario diario más aguinaldo, más bono 14, más la ventaja económica en su caso por la constante 0.0833. La diferencia con los cálculos de aguinaldo y bono 14, consiste en que el cálculo de los días no se circunscribe a un solo periodo anual sino que por lo general comprende varios años y que al salario diario se le suman una doceava parte,

³¹ *Ibid*, pág. 24.

tanto por aguinaldo como por el Bono 14, así como un treinta por ciento por ventajas económicas.

3.4. Vacaciones

La institución de las vacaciones dentro del contexto laboral guatemalteco, es constitutiva de un claro ejemplo de la evolución que moviliza e inspira a esta rama del derecho.

“Hace muy poco tiempo, acaso menos de un siglo, si el trabajador como toda persona humana, se cansaba de la rutina de un mismo trabajo, o si llegaba al límite de sus fuerzas, o si quisiese disponer de una temporada libre para alguna actividad personal, sencillamente dejaba de laborar, lo que implicaba que a partir de esa decisión no devengaría salario alguno, con el agravante adicional que arriesgaba su empleo”.³²

Anteriormente el pensar en las vacaciones como un período preprogramado, no era concebible. Es cierto que se observaban mayor número de festividades, básicamente de tipo religioso, pero esos asuetos eran espaciados y el trabajador no contaba con un período cierto y continuado de descanso.

“En el trayecto evolutivo de esta institución, se aceptó a la luz de criterios realistas y humanistas, que el trabajador era una persona que, por un lado no vive exclusivamente para el trabajo y por otra parte la rutina, la monotonía de una misma actividad, puede

³² Chicas. **Ob. Cit.**, pág. 39.

llegar a causar serios trastornos psicosomáticos. Se aceptó que el trabajador necesitaba de un período regular de desligue con el patrono, o sea que, se consentía ese descanso, al término del cual el trabajador debía reintegrarse a sus actividades. se aseguraba al trabajador que después del descanso, su trabajo le esperaba y era asimismo garantía por el patrono que el trabajador volvería a sus labores. Pero prácticamente no era más que una licencia sin goce de salario, ya que si bien se admitía la vacación como una suspensión de la obligación de prestar el servicio, ese tiempo de vacación no se remuneraba, y por no estar su práctica regulada en textos legales, su implementación difería aun en las mismas regiones y países” .³³

Hasta principios del siglo XXI, los trabajadores comenzaron a gozar de un período anual con goce de salario.

Por vacaciones anuales se entiende a un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

“Vacación en léxico común, es un período de descanso. Vacación anual remunerada, es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado” .³⁴

³³ **ibid**, pág. 41

³⁴ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 28.

Para que el trabajador pueda realmente descansar necesita mantener por lo menos el mismo nivel de ingresos que cuando efectivamente trabaja. Caso contrario, el trabajador consideraría ese período como una pérdida de tiempo y por lo mismo de ingresos, lo que originaría angustia, ya que ha de preocuparse por procurar su sustento. De dicha forma se desnaturalizaría el fundamento mismo de esta institución.

Por el descanso el trabajador tiene la obligación de descansar, una obligación frente a sí mismo y frente a su patrono. Ese descanso no se planea solo en interés suyo sino que también en interés de su patrono, quien paga el equivalente del salario por el tiempo de vacaciones y quien espera que el trabajador regrese renovado, tonificado y con ímpetu para trabajar bien. Interesa entonces, que el descanso sea real también a la salud pública en general. La duración de las vacaciones en la legislación laboral de Guatemala es de quince días.

El principal problema sobre el cómputo de las vacaciones gira en relación al pago del período vacacional. Si la relación de trabajo es continua, se acostumbra pagar el mismo salario que venía devengando, procediéndose a señalar los días en que no debe presentarse a laborar. Si la relación de trabajo ha terminado, las vacaciones proporcionales deben compensarse en dinero. El que un trabajador tenga derecho a quince días de vacaciones, no implica que matemáticamente le corresponda medio salario.

En la legislación laboral guatemalteca, las vacaciones se calculan tomando como base el promedio del último año, ello significa que para establecerse el monto de las

vacaciones de un año determinado de trabajo, tiene que establecerse cuál es el promedio de salarios precisamente en ese período de labores. Se incluye en el cómputo el salario ordinario y extraordinario. Dicho promedio es de utilidad para multiplicarse por el número de días a que tuvo derecho el trabajador al momento de terminarse la relación laboral, bajo la premisa de que a trescientos sesenta y cinco días corresponden quince días.

Las leyes en general y particularmente las laborales, se encuentran llamadas a establecer la armonía entre las partes. Dicho tipo de normas confusas e interpretables de diferente forma, solamente invitan a una mayor discordia. Por ello, es necesario que el legislador se pronuncie en relación a esos puntos. No se escapa el hecho de que la proclamada irrenunciabilidad de derechos laborales plasmada en la Constitución Política de la República.

“El período de vacaciones tiene que gozarse íntegramente. Por lo mismo, se prohíbe descontar cualquier permiso extraordinario o licencia que al trabajador se le haya concedido en el año laborado. Excepción a lo anterior, que esos días de inasistencia le hayan sido pagados y siempre que no excedan de una tercera parte del período vacacional”.³⁵

Si las vacaciones son un descanso anual remunerado, tiene que considerarse como primer requisito lógico el hecho mismo de ser un trabajador y la suposición de que el trabajo que ha realizado lo ha cansado. Por cada día de labores el trabajador abona a

³⁵ *Ibid*, pág. 30

su favor aproximadamente una trescientava parte de sus vacaciones, suponiendo trescientos días de labores, pueden ser menos días de labores, de tal suerte que al completarse el ciclo anual tiene derecho pleno a esta prestación. El ciclo de las vacaciones es anual y consecutivo, salvo excepciones empieza a computarse a partir del día de ingreso a la empresa o de iniciada la relación laboral. El ciclo de trabajo, para los efectos de esta prestación, no puede exceder de un año, pero no es requisito el haber cumplido el año de servicios. Un trabajador puede laborar menos de un año y tener derecho a gozar de vacaciones, por haber abonado en los días laborados una parte alícuota de la prestación total.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones tiene que tener un mínimo de ciento cincuenta días laborados al año. El Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo”.

Debido a que el ciclo de vacaciones es anual, se completa al cumplirse el año de labores, al año de iniciarse la relación laboral, y así sucesivamente. Es claro que el descanso debe sobrevenir en los próximos días. La legislación del país establece que el patrono señalará la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en

que se cumplió el año de servicios, debe el trabajador gozar efectivamente de sus vacaciones. Las mismas tienen que gozarse sin interrupción, salvo los casos especiales que no permiten la ausencia prolongada del trabajador, en cuyo caso puede dividirse en dos períodos.

Las vacaciones coincidentes o de estación, cuentan con amplia difusión en el medio guatemalteco, sobre todo las que se otorgan de manera general en una empresa en coincidencia con las celebraciones propias del fin de año.

Como una mejora laboral, el Decreto 64-92 establece que el trabajador guatemalteco puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años. Dicha norma amplía el plazo de la prescripción de las vacaciones que, como cualquier otro derecho general del trabajador, prescribía a los dos años. Por lo mismo, procede el reclamo de un trabajador, ya no de los últimos dos períodos sino de los últimos cinco períodos vacacionales, si no los hubiere gozado.

Las vacaciones tienen que disfrutarse, lo que indica que tiene que dejarse el trabajo y bajo ningún punto de vista tiene que compensarse en efectivo. Cuando concluye una relación de trabajo, las vacaciones ya no se van a disfrutar por lo que se debe pagar la parte del período anual que se estaba laborando.

El Código de Trabajo no determina fórmulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones. La normativa se limita al establecimiento de los

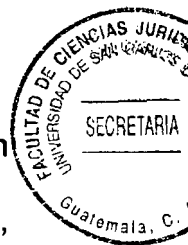


parámetros para las operaciones consiguientes. El Artículo 134 de la referida normativa señala: “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado”.

3.5. Aguinaldo

También se le conoce como salario anual complementario o decimotercer salario, y consiste en un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Su monte es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes, del último mes. El mismo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en Guatemala es el quince de diciembre. Con dicha figura lo que se pretende es ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año y para los gastos propios del inicio del año subsiguiente.



“El concepto de aguinaldo mueve a pensar en una bonificación, premio y aún más en un regalo, sin embargo, se ha procurado, tanto en doctrina como en las legislaciones, darle el cariz de un salario que mes a mes retiene el patrono al trabajador. El trabajador entonces recibe mensualmente su salario incompleto, pues una porción del mismo se lo guarda el patrono para el fin el año. Por eso mismo, si la relación de trabajo se interrumpe antes de llegar al fin del año, el patrono está obligado a pagar al trabajador esa parte, esa doceava parte que mes a mes retuvo, en cuyo caso el trabajador reclama el aguinaldo proporcional. El derecho a percibir el aguinaldo se adquiere con la mera prestación de los servicios y en proporción a éstos, por lo mismo, es obligatorio y no voluntario. En un sentido estricto, la palabra aguinaldo presume un pago liberal, voluntario y espontáneo, sin embargo, es un pago regular y forzoso”.³⁶

El aguinaldo corresponde al 100 % del último salario. No se encuentra sujeto a porcentajes ni a otros cálculos. El cómputo del aguinaldo para todos los trabajadores comienza el día 1 de diciembre y termina el 30 de noviembre del año siguiente. Si la relación de trabajo se interrumpe antes del 30 de noviembre, el patrono debe pagar la parte proporcional del aguinaldo, pues se entiende que el trabajador obtiene una parte porcentual cada mes laborado. El monto del aguinaldo está libre de impuestos y de descuentos aplicables al salario. No se encuentra afecto al impuesto sobre la renta del trabajador.

³⁶ *Ibid*, pág. 32.

Tiene que computarse como parte del promedio que sirve de base para la indemnización, o sea que el cálculo de dicha indemnización se encuentra incompleto si no se ha incluido la parte del aguinaldo en el ingreso de cada mes.

Existe una dispensa para hacer este pago en el caso que el empleador demuestre ante las autoridades con su solicitud, la mala situación económica de su empresa. Pero, bajo la premisa de que el aguinaldo es parte del salario sólo que diferido, esta dispensa no debería tener aplicación. Se entiende que el empleador, al recuperarse económicamente, debe abonar ese aguinaldo que, por dispensa, no pagó en su oportunidad.

El ciclo del aguinaldo es anual e igual para todos los trabajadores y se empieza a computar el 1 de diciembre y concluye el 30 de noviembre. De ahí que se deba obtener el dato de los días acumulados desde el día uno de diciembre próximo pasado.

3.6. Bono 14

El bono incentivo, cuyo nombre oficial es bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, emergió mediante el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Esta prestación es similar al aguinaldo. En casi todos sus aspectos. Al igual que aquel no aparece consignada dentro del Código de Trabajo sino que en una ley anexa. El monto de la prestación viene a ser el mismo, con la diferencia de que en el bono 14 se

señala que, para la determinación del monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

3.7. Bono incentivo

Oficialmente se le llama bonificación incentivo sector privado, que surgió mediante el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala. En su momento dicho Decreto fue una respuesta a la necesidad de aumentar los salarios en general, para con ello suavizar de alguna manera la obligación de dicho aumento, los legisladores determinaron que el aumento vía bono incentivo, estuviera libre del pago de las cuotas patronales y laborales.

“El bono incentivo se creó con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia y el monto debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan”.³⁷

El mismo tiene que pagarse por encima de los salarios mínimos, es decir, que no puede integrarse un salario mínimo comprendiendo al bono incentivo.

³⁷ *Ibid*, pág. 34.

3.8. Análisis de las prestaciones laborales como parte de la seguridad social de conformidad con la legislación laboral guatemalteca

Es importante el estudio y análisis de las prestaciones laborales, para determinar los aspectos que significan un beneficio real para un empleado o grupo de empleados en particular, y cuáles no, y al rápido crecimiento de sus costos, quizás el mejor punto de acuerdo entre los administradores de la compensación consiste en que las decisiones acerca de las prestaciones son complejas, debido a la naturaleza misma de los procesos de compensación.

Las decisiones que modifican las prestaciones de las empresas cambian con menos frecuencia que las relativas a los salarios, entre otros aspectos debido a que muchas de las prestaciones se constituyen en beneficios para los empleados.

El Artículo número 414 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente código".

El término compensación es utilizado para la designación de todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de la empresa. La compensación del personal se integra normalmente por conceptos de naturaleza diversa, de forma que a menudo resulta más conveniente determinar la compensación.



El paquete de compensación del personal puede incluir conceptos como el de sueldo nominal, las prestaciones en efectivo garantizadas como la prima vacacional, el aguinaldo, el fondo de ahorro, la previsión social, las prestaciones o servicios que recibe la persona, el servicio de seguros, el transporte o automóvil. También incluye algunos pagos contingentes, que solamente se reciben si se cumplen determinadas condiciones predefinidas, como en el caso de los bonos discrecionales, los que se otorgan por desempeño, los incentivos por productividad, la ayuda por nacimiento de hijos o para gastos de defunción. Ello significa que, cuando se habla del paquete de compensación, se hace referencia a distintas estructuras o niveles de agregación de la compensación.

Las prestaciones laborales tienen como propósitos fundamentales desarrollar en los empleados el sentido de pertenencia a la organización, protegerlos de riesgos, por lo general imprevisibles, y mejorar el nivel de calidad de vida personal, familiar y social, en el mediano y largo plazo. Por ello, el estudio y la administración de las prestaciones constituyen un campo que recientemente ha cobrado vital importancia no solamente porque requiere conocimientos técnicos, legales y fiscales especializados, sino porque las cantidades de dinero que invierten las empresas en las prestaciones de sus empleados son cada vez mayores y, con frecuencia, implican la consideración de aspectos demográficos, económicos y políticos significativos, tanto en los sindicatos como de las políticas gubernamentales y sociales.

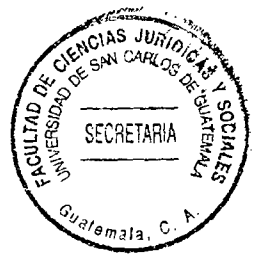
“No obstante que existen antecedentes de que algunos patronos otorgaban prestaciones a sus empleados desde el siglo XIX, y seguramente con anterioridad, en verdad se concedían sobre bases sumamente discrecionales y en cantidades poco



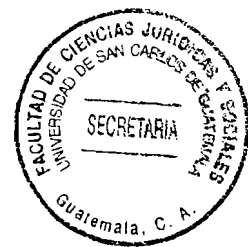
significativas. Incluso las instituciones de seguridad social que hoy existen tienen la finalidad de proteger a los empleados y a sus familias ante los riesgos del trabajo y de la vida”³⁸.

Las sociedades modernas han tenido que idear instituciones y crear instrumentos sociales que proporcionen esa protección ante las inseguridades de la sociedad industrial, especialmente ante los riesgos imprevistos que los mismos cambios de su economía han gestado. Estas instituciones son las que constituyen, las de seguridad social y el instrumento más difundido se encuentra constituido por las prestaciones para los empleados.

³⁸ **Ibid**, pág. 36.



CONCLUSIONES



1. Las controversias económicas que existen en la actualidad no se han resuelto debido a la inseguridad relativa al efectivo pago de prestaciones laborales a los trabajadores guatemaltecos de manera directa, para la plena garantía de estabilidad y para la existencia de seguridad social.
2. El derecho a una adecuada protección a los trabajadores y de existencia de seguridad social no ha sido cumplido debido a la inexistencia de un correcto régimen encargado del aseguramiento del justo pago a los empleados por los servicios laborales prestados.
3. La problemática relativa a la inseguridad y a los riesgos imprevisibles en la sociedad relacionados con los trabajadores guatemaltecos, no ha permitido el debido desarrollo social y cultural en los ámbitos laborales y familiares; al no tener los mismos el beneficio que proporcionan las prestaciones laborales.
4. Las controversias relacionadas con las prestaciones laborales para que formen parte de la seguridad social no permiten la debida protección al trabajador guatemalteco basado en una contribución proporcional a los ingresos de cada trabajador que garantice beneficios económicos.
5. La inexistencia de una adecuada promoción del desarrollo del trabajador y de su familia no ha permitido que las prestaciones laborales cumplan con su función de



que se garantice la seguridad social para que los trabajadores cuenten con los recursos económicos necesarios.

RECOMENDACIONES



1. El Ministerio de Trabajo mediante la Organización administrativa de trabajo, debe dar a conocer que a través del cumplimiento de los derechos sociales mínimos, se garantiza que las prestaciones laborales estabilizan la economía debido a que benefician a los empleados y les proporcionan un ambiente seguro y confiable.
2. La Inspección General de Trabajo mediante el Estado de Guatemala, debe asegurar la seguridad social y proteger a los empleados para determinar la institución de su régimen como función pública de forma unitaria y de cumplimiento obligatorio.
3. Que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a través de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, deben establecer que mediante las prestaciones laborales los empleados cuentan con protección de los riesgos de la sociedad industrial; en condiciones acordes a su desarrollo cultural y social.
4. El Ministerio de Trabajo a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión, deben indicar la importancia de las prestaciones laborales para la determinación de que las mismas permiten la protección a los trabajadores y toman como fundamento los ingresos de los empleados al otorgarles beneficios de seguridad y descanso.
5. El Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, deben indicar lo esencial de las prestaciones laborales y para ello tienen que establecer que la



existencia de la seguridad social es la base para que los trabajadores garanticen sus derechos y vivan en condiciones dignas debido a que obtienen recursos económicos.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

CARNELUTTI, Francesco. **Estudios de derecho.** México, D.F.: Ed. Praxis, 2001.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo.** Guatemala: Ed. Orión, 1998.

CORDÓN DUARTE, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo de Guatemala.** Guatemala: Ed. Del Pinal, 1985.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Jurídica S.A., 1973.

DEL CID MUÑOZ, Estuardo Augusto. **Las nuevas tendencias en la seguridad social.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.

FLORIÁN, Eugenio. **Elementos del derecho de trabajo.** Barcelona, España: Ed. Bosch, 1984.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** Barcelona, España: Ed. Nacional S.A., 1992.

JUÁREZ HERNÁNDEZ, José. **Administración de la compensación de los sueldos, incentivos y prestaciones.** México, D.F.: Ed. Servicios, 2000.

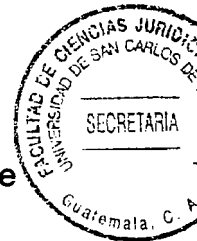
RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2001.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano.** México D.F.: Ed. Robledo, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala



Ley de Aguinaldos. Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Ley de Bonificación Anual. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.