

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

**LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL
Y SU DISTORSIONADA INTERPRETACIÓN EN
PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES**

EDRAS NEHEMÍAS CABALLEROS PÉREZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL
Y SU DISTORSIONADA INTERPRETACIÓN EN
PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES**

TESIS

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

Por

EDRAS NEHEMÍAS CABALLEROS PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciriaiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Geovani Célis López
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Eloiza Mazaiegos Herrera
Vocal: Lic. Jorge Mario Álvarez Quiroa
Secretaria: Licda. Dora Renee Cruz Navas

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

DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me ha dado la vida y sabiduría en mis estudios.
- A MIS PADRES:** **Teodoro Caballeros Armas (Q.E.P.D.) y Natalia Laura Pérez (Q.E.P.D.)**, quienes con su amor y dedicación, estimularon el afán de superación que hoy veo realizado, siendo mi triunfo un justo y merecido galardón para ustedes.
- A MIS HERMANOS:** **José Luis, María Elizabeth y Misael**, agradecido por su cariño y apoyo.
- A MIS SOBRINOS:** Con cariño.
- A MIS AHIJADOS:** Con aprecio.
- A MIS AMIGOS:** Amanda Flores, Flori Díaz, Alfredo Marroquín, por su apoyo.
- A:** La **Universidad de San Carlos de Guatemala**, alma máter forjadora de hombres de ciencia, futuro de nuestra amada Guatemala, en especial a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**, por la formación académica que en ella obtuve.
- A:** Usted en especial.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Principios que informa el derecho de trabajo.....	1
1.1.1. Tutelaridad.....	2
1.1.2. Conciliación.....	4
1.1.3. Irrenunciabilidad.....	4
1.1.4. Imperatividad.....	5
1.1.5. Equidad.....	5
1.1.6. Objetividad.....	6
1.1.7. Estabilidad.....	6
1.1.8. Democracia.....	7
1.1.9. Realidad.....	7
1.2. Derecho de trabajo y libertad de contratación.....	8
1.2.1. Derecho de trabajo.....	8
1.2.2. Naturaleza jurídica.....	16
1.2.3. Definición.....	17
1.3. Libertad de contratación.....	19
1.3.1. Elementos generales del contrato de trabajo.....	25
1.4. Requisitos para ofertas de trabajo.....	27
1.4.1. Consentimiento.....	27
1.4.2. Objeto.....	28
1.4.3. Prestación personal del servicio.....	29
1.4.4. Subordinación.....	29
1.4.5. Salario.....	31
1.4.6. Bilateral.....	31

	Pág.
CAPÍTULO II	
2. Prestaciones laborales.....	33
2.1. Concepto.....	33
2.2. Definición.....	33
2.3. Clases de prestaciones laborales.....	34
2.3.1. Salario mínimo.....	34
2.3.2. Ventajas económicas.....	34
2.3.3. Descansos semanales.....	35
2.3.4. Días de asueto.....	35
2.3.5. Vacaciones.....	35
2.3.6. Aguinaldo.....	35
2.3.7. Bonificación.....	36
2.3.8. Día de la madre.....	37
2.3.9. Período de lactancia.....	37
2.4. El trabajador.....	38
2.4.1. Análisis doctrinario.....	40
2.4.2. Análisis legal.....	43

CAPÍTULO III	
3. Jueces de trabajo.....	49
3.1. Jueces.....	49
3.2. Funciones de los jueces de trabajo.....	50
3.3. Atribuciones.....	51
3.4. Interpretaciones a la ley.....	53
3.5. Impulso de oficio.....	55

	Pág.
CAPÍTULO IV	
4. Demanda ordinaria laboral.....	61
4.1. La demanda.....	63
4.2. Clasificación de la Demanda.....	67
4.3. Requisitos de la Demanda.....	68
4.4. Subsanación de defectos u omisiones en relación con los requisitos de la demanda.....	69
CAPÍTULO V	
5. Ventajas económicas.....	73
5.1. Definición.....	73
5.2. Estudio jurídico doctrinario.....	73
5.3. Reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo.....	82
5.3.1. Reforma de forma.....	82
5.3.2. Reforma de fondo.....	83
5.3.3. Anteproyecto de reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo.....	86
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
ANEXOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	105

INTRODUCCIÓN

Se ha generalizado que los jueces de trabajo toman en cuenta las ventajas económicas, según las circunstancias, empleando su criterio para resolver las mismas, en virtud que el Código de Trabajo no especifica realmente cuáles pueden considerarse como ventajas económicas.

También se hace necesario que se establezcan las características de dicha figura para la ejecución en los juicios laborales. Con la definición, características y consideraciones sobre las ventajas económicas el juzgador aplicaría la ley para considerarlas dentro del proceso judicial, y no emplearía su criterio como se hace hasta la fecha.

El objetivo general de la investigación es: Demostrar que se hace necesario reformar el Artículo 90 de Código de Trabajo, para dar seguridad jurídica a la figura de las ventajas económicas.

Los objetivos específicos son: Demostrar que para dar seguridad jurídica al procedimiento laboral es necesario definir las ventajas económicas. Establecer los parámetros para describir cuáles son las ventajas económicas en el Código de Trabajo. Estudiar un proyecto de reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo para definir las ventajas económicas.

Los supuestos de la investigación son: El Código de Trabajo no da ninguna definición de las ventajas económicas, por lo que el juzgador debe emplear su criterio en los casos concretos. Los jueces de trabajo no aplican un criterio unificado cuando les toca resolver sobre las ventajas económicas. El Código de Trabajo no especifica qué rubros pueden tomarse como ventajas económicas, por lo que los jueces de trabajo deben indicar, a su criterio, cuáles prestaciones se toman como ventajas económicas.

La presente investigación consta de seis capítulos: El primero trata del derecho de trabajo, sus principios, la libertad de contratación y la oferta de trabajo; el segundo,

contiene las prestaciones laborales, su concepto, clasificación y las clases de prestaciones laborales; el tercero, desarrolla los jueces de trabajo, funciones, atribuciones y el impulso de oficio; el cuarto, estudia la demanda laboral, su clasificación, requisitos y la subsanación; el quinto, analiza las ventajas económicas, su definición y el estudio jurídico doctrinario; y, el sexto, trata de la reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo, se incluye un proyecto de reforma legal.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Inductivo: En el presente caso se analizaron las ventajas económicas para llegar a concluir sobre la interpretación, muchas veces errónea, que hacen los jueces de trabajo para resolver las ventajas económicas. Deductivo: Se llegó a conclusiones generales al apreciar los hechos que surgieron en la investigación, asimismo se hicieron las observaciones que llegaron a conclusiones particulares y las mismas son consecuencias que surgieron de la deducción. Analítico: Con el objeto de establecer doctrinaria y jurídicamente las ventajas económicas en el ramo laboral, fue necesario analizar el fondo del por qué debe darle una interpretación legal, para evitar que los jueces a su prudente arbitrio le den la interpretación que ellos creen, por lo tanto se hizo un análisis sobre la conveniencia de definir el término y numerar los rubros que pueden considerarse como ventajas económicas. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

En sí, la presente investigación busca que la figura de las ventajas económicas quede bien definida para evitar confusiones y que cada juzgador emita su criterio personal, por lo que la reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo daría seguridad jurídica a esta figura en el juicio ordinario laboral.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Principios que informan el derecho de trabajo

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

Los principios generales de derecho son aquellos “Criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación que, expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propia con independencia de las formuladas en el plano positivo”¹.

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia, de valor elemental y naturaleza objetiva, su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que pueden adoptar peculiaridades que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de determinado grupo humano y social. No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce, en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág. 675.

“Su independencia respecto de las normas concretas positivas hacen que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados.

Singularmente, cuando el legislador se presta a la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios. Y realizada la legislación, ahí y aún quedan principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando la norma concreta”².

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

1.1.1. Tutelaridad

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

² Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**, pág. 354.

humano”³.

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

La clase trabajadora es protegida por este principio, estableciendo armonía entre el capital y el trabajo. En el derecho del trabajo, el funcionamiento del principio tutelar a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes a merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio. Ya que no podría hablarse de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no. O bien en que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna. En el Código de

³ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 86.

Trabajo se manifiesta dicho principio expresamente en el considerando IV inciso b) el cual establece: “Que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador...”. También en el Artículo 17 al indicar que “para el objeto 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 convivencia social”.

1.1.2. Conciliación

En éste se consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia y a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

1.1.2. Irrenunciabilidad

Se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, se revisten de un

carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

1.1.4. Imperatividad

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

1.1.5. Equidad

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

1.1.6. Objetividad

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

1.1.7. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal es inseguro. A su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

1.1.8. Democracia

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

1.1.9. Realidad

“Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad”⁴.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que

⁴ López Sánchez, **Ob. Cit.** pág. 86.

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

1.2. Derecho de trabajo y libertad de contratación

El derecho de trabajo tiene como uno de sus fines la libre contratación, por medio de la cual el trabajador tiene la libertad de laborar donde crea conveniente y el patrono asimismo tiene la libertad de contratar el personal que crea que le será útil para el trabajo que desarrolla.

1.2.1. Derecho de trabajo

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

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

forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva, ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de que es el trabajo. "El trabajo es definido como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza"⁵, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio, que pertenece al campo del derecho penal o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elementos básicos de la relación de trabajo. Así lo afirma el autor Néstor de Buen en su tratado derecho del trabajo. Por ello resultará importante en el curso de esta parte, fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estadio esclavista y en el estadio feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función

⁵ Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. Pág.981.

del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, sociales y culturales, por ejemplo: una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

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

- **Relación histórica**

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

rama del derecho”⁶.

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

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

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la Revolución Agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una Teoría General del Derecho de Trabajo, a la cual la Escuela Mexicana denomina derecho obrero.

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

⁶ **Ibid.** pág. 79.

los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

- **Importancia del estudio del derecho de trabajo**

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

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

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

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender

individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

- **Ramas del derecho de trabajo**

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

- Derecho sustantivo, y
- Derecho procesal

El derecho sustantivo “Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”⁷.

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

⁷ **Ibid.** pág. 83.

trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora.

También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia, Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación⁸.

Cuando el asunto se torna contencioso es el juzgador quien tiene la facultad de actuar imparcialmente para llegar a resolver judicialmente, pero cuando se utiliza la junta conciliatoria para llegar a acuerdos, en ésta el juez trata de avenir a las partes para resolver sus diferencias sin llegar a formalizar un juicio ordinario laboral.

Es necesario dejar claro en que ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo de manera que para esquematizar la clasificación de las ramas del derecho de trabajo (ver anexo 1).

⁸ **Ibid.**

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

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

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

1.2.2. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. “El derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”⁹.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, estimo que es impropio,

⁹ De Buen L, Néstor. **Derecho de trabajo**, pág. 24.

tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

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

1.2.3. Definición

“El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”¹⁰.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para

¹⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 94.

una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, cuando se trata de una sociedad socialista”¹¹.

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

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

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia

¹¹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. pág. 173.

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

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

1.3. Libertad de contratación

El contrato como institución, tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación y práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenezca a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporado el término del contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva

rama jurídica que, por sus precarios indicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo, en un afán de resaltar la corriente concluye por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario que es la relación laboral.

En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera el derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la presentación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular.

Es por ello que los anticontractualistas regalan un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene una forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Da la impresión que la legislación, de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de los contratos y sus connotaciones. El contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero patronal, realza su aspecto voluntario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de un contrato Individual de Trabajo. Congruentemente con su inclinación publicista, ese Artículo establece que, es Contrato de Trabajo, "sea cual fuere su denominación", esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le son aplicables las disposiciones de este Código.

Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas de contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto de un punto. Al establecer tajantemente que para el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de servicios. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato. En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal del contrato laboral, esto es, sin la relación laboral. Indica que en caso se haya celebrado un contrato sin que se haya iniciado la relación laboral, obligación puramente civil hasta este punto, y alguna de las partes incumplan sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto

debe dilucidarse en un tribunal de Trabajo (por haber sido su asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan el pago de los daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es objeto principal de la tutela laboral.

La mayoría de los artículos subsiguientes se refieren más que todo a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, registro, etc., o bien a contratos para trabajo de menores o para laborar en el extranjero (si no ha iniciado la relación, estos últimos dos casos sí son típicamente contratos). Sin embargo, el Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral; y el Artículo 24 del mismo, señala que la falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código. “Existe aquí una contradicción entre este último y lo que señala el citado Artículo 19, en cuanto el contrato y a su incumplimiento se refiere.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entraran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de este acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como el derecho público. Por ello nuestro Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato. De hecho, el Título dos del Código se denomina contratos y pactos de trabajo, y dentro de su desarrollo concede varios

artículos a los Contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientando en un sentido laboral (de subordinación). Implica o presume una expresión de voluntad que se completa con las disposiciones legales. En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo, se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que se considere la expresividad de trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado sus condiciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente la formalidad de un contrato de trabajo.

Resumo de lo indicado que puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de

trabajo situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero puede presentarse en que haya relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de la relación y de contrato de trabajo, prácticamente se está refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta nuestra legislación laboral, ya que regula la suspensión de Contratos de Trabajo Artículo 65 y subsiguientes, evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre la mera relación laboral a pesar de la inclinación antes citada y sin perjuicio de que algunos pasajes se mencionan indistintamente Contrato o relación de Trabajo.

Todo contrato implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se dirigen a la forma en que expresa y plasma esa voluntad. Puede convenirse en que el trabajador realizará un trabajo a partir del día 15 del próximo mes. En este caso existe un acuerdo de voluntades, existe un Contrato, y por ser de trabajo su contenido, estamos frente a un Contrato de Trabajo.

Cuando los Artículos del 61 al 64 enumeran las obligaciones y prohibiciones de las partes, se obvia lo relativo al origen contractual o fáctico del vínculo; sencillamente hace

ver que a los patronos y trabajadores les aplican determinadas normas.

1.3.1. Elementos generales del contrato de trabajo

Habiéndose establecido que, con características propias, el contrato, debe en consecuencia regresar por las normas generales aplicables a todo contrato.

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil:

1. Capacidad
2. Consentimiento
3. Objeto

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad; de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce, es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.

La capacidad de ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación.

La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil distingue entre incapacidad relativa e incapacidad absoluta. En Derecho Laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: Tienen también capacidad para contratar su trabajo los menores de edad de uno u otro sexo, en contraposición a las leyes civiles: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años.

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

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

Existen, sin embargo, algunas contradicciones en el articulado del Código de Trabajo referente a esta capacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32 y 150 y el 148, literal e). Sin embargo, para superar este punto, se ha interpretado así: “Para que un menor de 14 años trabaje, se necesita una autorización de la Inspección General de Trabajo, una vez obtenida dicha autorización, el contrato lo puede celebrar el representante del menor, o el mismo menor previa autorización, en cuyo caso requeriría una doble autorización”.

1.4. Requisitos para ofertas de trabajo

Toda oferta de trabajo conlleva requisitos que van de acuerdo con la calidad o tipo de trabajo, el patrono requiere personas que puedan desempeñarse según el trabajo ofertado, y por su parte el trabajador busca el trabajo que se relacione con su profesión u oficio.

1.4.1. Consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución, al igual que en las últimas Constituciones de la República, así como en el Código de Trabajo.

Artículo seis: “Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

Asimismo, se establece esta libertad del contractual en los Artículos 18 y 19 del Código de trabajo, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento.

Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad (como el de vialidad en tiempos de Ubico en Guatemala).

La declaración de consentimiento negocial se clasifica en:

- a) Respectiva
- b) No respectiva

Una declaración es respectiva cuando tiene un destinatario determinado. No es respectiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público.

En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral podrían presentarse:

1.4.2. Objeto

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presenta el

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

1.4.3. Prestación personal del servicio

Este primer elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un control laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas instituciones a contratar con empresas en vez del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc., no se contrataran directamente con personas que van a prestar el servicio, sino con una empresa que debe tener su respectiva Patente de Comercio y que a su vez contrate a su personal. Se traslada su carga laboral a la empresa que se especializa en el servicio.

1.4.4. Subordinación

Es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implican la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.

Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos (aún podría ser con una técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador).

Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el Contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten los trabajadores como personas dignas que son.

En doctrina se divide la subordinación en clases: subordinación técnica, que se refiere a la sujeción que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.

La subordinación económica, que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.

Subordinación legal, es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y que conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.

1.4.5. Salario

Es el elemento necesario para configurar la oferta de un contrato de trabajo. En este caso se puede considerar el salario sujeto a la oferta y la demanda, variando el salario según la necesidad que se tenga, además existen los servicios profesionales que están libres de contratación según el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador de conformidad a la cantidad que se percibe por el trabajo profesional a realizar.

1.4.6. Bilateral

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a ese tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

CAPÍTULO II

2 Prestaciones laborales

2.1. Concepto

“Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia”¹².

Toda prestación debe ser de beneficio para el trabajador, por lo que las mismas deben mantenerse como una conquista laboral.

2.2. Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”¹³.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”¹⁴.

¹² López Aguilar, Santiago. **Ob. Cit.** Pág. 129.

¹³ De Buen L., Néstor. **Ob. Cit.**, pág. 384.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 252.

2.3. Clases de prestaciones laborales

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

2.3.1. Salario mínimo

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo. En tal sentido, el salario y sus aumentos que ha tenido es una conquista laboral que cada cierto tiempo se incrementa.

2.3.2. Ventajas económicas

El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula: “...asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

2.3.3. Descansos semanales

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

2.3.4. Días de asueto

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

2.3.5. Vacaciones

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

2.3.6. Aguinaldo

El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). “La primera estipula que los

funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente”.

2.3.7. Bonificación

La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). “El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para

todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año”.

2.3.8. Día de la madre

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

2.3.9. Período de lactancia

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

2.4. El trabajador

Dentro de la doctrina, Gallart, mencionado por Cabanellas, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fueran descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”¹⁵.

“En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios”¹⁶.

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-

¹⁵ Cabanellas, Guillermo, *Ob cit*, pág. 450.

¹⁶ **Ibid.**

social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”¹⁷.

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

Partiendo de la definición que da la Real Academia española: “Trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”¹⁸.

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

¹⁷ Fernández Molina, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 152.

¹⁸ Academia de la Lengua Española. **Ob. Cit.** Pág. 3891.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”¹⁹.

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

2.4.1. Análisis doctrinario

“Al trabajar se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”²⁰.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados.

¹⁹ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 450.

²⁰ **Ibid.**; pág. 449.

De Litala, citado por Mario de la Cueva, ha expuesto una extendida idea al decir que “las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos”²¹.

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

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

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

De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un

²¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. Pág. 84.

actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

Para el autor del presente trabajo para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos;

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

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

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los

que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

2.4.2. Análisis legal

El Artículo tercero del Código de Trabajo, estipula “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

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

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

- “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son

responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

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

forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Así como el trabajador tiene derechos y principios procesales y constitucionales que lo protegen, también tiene obligaciones que debe cumplir con el patrono en el lugar donde trabaja, para realizar sus labores eficientemente, las cuales regula el Código de Trabajo.

El trabajador está cubierto por las leyes laborales, y en ese sentido el principio de tutelaridad, regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, es una protección constitución para proteger al débil de la relación laboral, ante el económicamente fuerte que es el patrono.

Se prohíbe a los trabajadores:

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

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

El trabajador tiene prohibiciones en el desempeño de sus labores, a pesar de estar protegidos por el principio de tutelaridad, el mismo no puede quebrar las reglas que le son prohibitivas durante su relación laboral y en sus jornadas de trabajo, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 64 del Código de Trabajo.

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

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula “Son también causas justas para que el patrono de por terminados

los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

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

Las prestaciones laborales se encuentran reguladas en el Código de Trabajo y se consideran de beneficio para el trabajador, por lo que siendo conquistas de los trabajadores éstas deben mantenerse como beneficios para los mismos.

CAPÍTULO III

3. Jueces de trabajo

3.1. Jueces

Jueces son los funcionarios que integran el personal juzgador que, junto con el no juzgador, constituye el sustrato físico de los órganos jurisdiccionales. En sentido amplio, jueces son las personas encargadas de estudiar y decidir si procede o no, en Derecho, dispensar las tutelas jurídicas que los sujetos solicitan mediante el proceso.

En el ejercicio de su función, los jueces actúan con desinterés objetivo respecto a los asuntos que se les planteen y han de ser imparciales e independientes. Asimismo, los jueces deben ser también inamovibles.

A la hora de juzgar, los jueces sólo están sometidos al imperio de la ley y el derecho, lo que significa que para determinar si se otorga o no la tutela pedida, deben proceder ateniéndose a las normas del derecho objetivo.

Asimismo son responsables en el ejercicio de su función pudiendo incurrir, en determinados casos, en responsabilidad disciplinaria, civil, penal.

En sentido restringido, y por oposición a la denominación magistrados, son jueces los juzgadores de órganos unipersonales, si bien la división no es tajante, ya que aún

existen los llamados magistrados-jueces (cuando ocupan un órgano jurisdiccional unipersonal de cierta categoría) y los magistrados de trabajo (en los órganos unipersonales del orden jurisdiccional laboral).

Los jueces de paz son los que, teniendo por función principal conciliar a las partes, es competente para entender además en las causas y pleitos de íntima cuantía, y por procedimiento sencillo y rápido.

3.2. Funciones de los jueces de trabajo

Los jueces de trabajo son los encargados de ventilar los casos relacionados con trabajadores y patronos, encargados de administrar justicia conforme lo establecidos en los Códigos y leyes vigentes en Guatemala.

Su función principal es la de administrar justicia en forma pronta cumplida con la equidad correspondiente en forma imparcial y velando por que se cumpla el principio del debido proceso.

Una de las funciones importantes de los jueces de trabajo es la conciliación, es deber primordial del juez, en su función como conciliador, el de tener presente lo relativo a la ética profesional como abogado, además de contar con la preparación y estudio previo de cada situación en la que actúe como conciliador, sobre todo debe presidir siempre la audiencia y así brindar a las partes un proceso organizado y un ambiente confortable que les genere confianza y seguridad.

Se debe tener presente que cada conciliador tiene su propio estilo y que cada conciliación es distinta y debe adaptarse al caso específico y a las partes.

Si en caso no hubiese conciliación el juez debe continuar el procedimiento conforme lo regula el Código de Trabajo y otras leyes afines, hasta llegar a la culminación del mismo.

3.3. Atribuciones

Son atribuciones de los jueces de trabajo (Artículo 292 del Código de Trabajo):

- a. Conocer todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores sólo entre aquéllos o sólo entres éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- b. Conocer de todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de acuerdo con las disposiciones del capítulo trece del título décimo del Código de Trabajo.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez se constituyan en tribunales de conciliación conforme a las referidas disposiciones.

- c. Conocer de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan;
- d. Conocer de todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo
- e. de la aplicación de las leyes y disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto de Seguridad Social haga el pronunciamiento que corresponda;
- f. Conocer de todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes;
- g. Conocer de todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y,
- h. Conocer todos los demás asuntos que determina la ley.

Los órganos jurisdiccionales, en materia laboral, tratan de conciliar al patrono y al trabajador cuando existen dificultades o desavenencias, siendo el juzgador quien llama a conciliación a las partes, pero si no se llega a ningún acuerdo el procedimiento se vuelve contencioso, por lo que las partes están obligadas a probar sus pretensiones y el

juez a resolver conforme a derecho.

Cuando el procedimiento se vuelve contencioso las partes están obligadas a probar sus pretensiones, aunque puede existir una conciliación judicial o extrajudicial para dar por fenecido el procedimiento.

3.4. Interpretaciones a la ley

Conforme al Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial “El idioma oficial es el español. Las Palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente.

Si una palabra usada en la ley no aparece definida en el Diccionario de la Real Academia Española, se le dará su acepción usual en el país, lugar o región de que se trate.

Las palabras técnicas utilizadas en la ciencia, en la tecnología o en el arte, se entenderán en su sentido propio, al menos que aparezca expresamente que se han usado en sentido distinto”.

Por su parte el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, estipula que “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

Asimismo el Artículo tres de la ley relacionada preceptúa: “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario”.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, manifiesta que “Los casos no previsto en este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo a los principios y leyes de derecho común”.

En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

El Artículo 17 del Código de Trabajo, estipula “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”.

3.5. Impulso de oficio

El impulso de oficio o procedimiento de oficio es una de las formas procesales existentes, el cual reviste el carácter especial ya que es una distinción entre lo que es el principio dispositivo y el principio inquisitivo.

Este impulso, más que un acto del juzgador, es la fuerza o la actividad que pone en movimiento al proceso, porque el proceso en sí carece de vida propia y debe dársele la misma desde fuera, por la parte o la contra parte, teniendo en el medio al juzgador que dirimirá por medio de los procedimientos establecidos.

Son parte importante en el proceso quienes en él participan, porque son los que tienen la facultad y el derecho de promover y gestionar en forma ininterrumpida lo que les conviene a sus intereses, o bien, si se produce, el estatismo, reanudar la acción o contraacción.

El impulso de oficio es la actividad que le da el juzgador al proceso, al iniciarse la demanda y proseguir, de una etapa a otra, preestablecida legalmente, hasta arribar a la finalización del mismo, con la decisión definitiva que constituye la sentencia.

Chiovenda, afirma que el impulso de oficio “es la actividad que tiende a obtener el progresivo movimiento de la relación procesal hacia el fin repartiéndose la iniciativa del juez y las partes, dando motivo a que se produzca el impulso oficial, según ciertos procesos o el de las partes, pero basado en que el Estado tiene interés en resolver el conflicto a través de la sentencia que proferirá su delegado (el juez)”¹².

Por su parte Areal, y Fenochietto, manifiestan que el impulso de oficio “es la fuerza o actividad que pone en movimiento el proceso o lo hace avanzar una vez iniciado hasta su fin; que el primer supuesto se halla estrechamente vinculado con la facultad o potestad de las partes al poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional (ejercicio de la acción) y en segundo lugar, en cuanto a que se superen las etapas preestablecidas legalmente que lo componen hasta arribar a la decisión (sentencia)”¹³.

En el proceso laboral, el impulso de oficio, radica precisamente en cuanto a que el juzgador debe, no sólo darle trámite a la demanda y a prevenir al actor que llene requisitos previos, sino indicarlos, señalar día y hora para que las partes y cualesquiera otras partes participen en el proceso, acudan y presenten al órgano jurisdiccional, dictar providencias de apremio, autos y sentencia que resuelvan el proceso, lo liquiden y den como motivo un remate, sino todas aquellas actitudes judiciales previstas en la ley laboral y en otras disposiciones legales aplicables que deban hacerse oficialmente sin que haya parte interesada en hacerlo o no pueda hacerlo.

En sí, el impulso de oficio es la actitud que toma el juez sin necesidad que las partes

¹² Chiovenda, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. Pág. 252.

¹³ Areal, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. Pág. 294.

hagan las peticiones que crean convenientes.

Se establece que corresponde a los jueces, ante un caso dado, proceder a la prosecución del trámite y que esto es precisamente el impulso de oficio; ahora bien, derivado del hecho que los jueces actúan y aplican la ley por delegación del Estado, la postura que asumen en cierto y determinado asunto y momento en un proceso que se halla bajo su potestad jurisdiccional y competencia, da lugar a meditar que procediendo la ley de un órgano público y para que sea ejecutada públicamente, la condición del impulso de oficio se convierte en un imperativo legal, por esta causa dejar de actuar oficiosamente, en los casos que la ley misma lo ha indicado, por parte del juzgador, es una negación de la ley y de la justicia, lo que trae aparejado responsabilidades civiles y penales.

“Es indudable que los efectos producidos por el impulso de oficio, no surgen si el juzgador no los aplica y no es motivo para que la actuación se convierta en caducable; existiendo imperatividad para que el juzgador resuelva o actúe oficiosamente, la posibilidad de tal situación se reduce a negar, retardar, suspender o impedir la administración y aplicación de la ley y la justicia, lo que trae ajenas responsabilidades penales, civiles y administrativas para el funcionario judicial”¹⁴

Por tal motivo el impulso de oficio corresponde al juzgador ponerlo en práctica cuando tenga que actuar oficiosamente dentro del juicio ordinario laboral, teniendo la obligación de resolver de oficio las actuaciones procesales y evitando el retraso del proceso y

¹⁴ Escobar Ortiz, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemaltecos.** Pág. 22.

hacer uso de los principios procesales y las garantías constitucionales correspondientes.

La jurisdicción privativa de trabajo, es una conquista de la Revolución de 1944 que se plasmó en el Artículo 64 de la Constitución del 11 de marzo de 1945 y que posteriormente se desarrolló en el Artículo 283 del Código de Trabajo que cobró vigencia el primero de mayo de 1947.

Aún con el carácter antisocial de la contrarrevolución, lo referente a la jurisdicción privativa del trabajo se mantuvo y se recogía en el Artículo 113 de la Constitución de 1965. En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 se recoge nuevamente este aspecto en el Artículo 103 que establece: "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".

Los Artículos 283 y 284 del Código de Trabajo, en su orden, regulan: "Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

"Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son: a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;

b) Los tribunales de conciliación y arbitrajes; y, c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente Salas.”.

CAPÍTULO IV

4. Demanda ordinaria laboral

Debido a los principios filosóficos en que se sustenta el derecho de trabajo, los principios informativos del derecho procesal laboral tratan de hacer efectivos aquellos, con el objeto de que se plasme objetivamente la protección de los trabajadores en su desigualdad económica frente al patrono.

Debido a la íntima relación dialéctica entre dos ramas autónomas del derecho público, aplicándose en el juicio ordinario laboral con mayor énfasis los principios de celeridad procesal, economía procesal, oralidad, aún cuando esto sólo sea en forma teórica y algunas veces ni siquiera en esta categoría, pues como ya quedó indicado, el propio juicio oral en materia civil y mercantil es más avanzado que éste, cuyo objetivo tiene una profunda raigambre social.

El objetivo propiamente de que en materia de trabajo se utilice el juicio oral es precisamente el afán de lograr una pronta y eficaz administración de justicia, aún cuando en la práctica por circunstancias muy características de nuestra actual formación social, lamentablemente los procesos resultan en suma prolongados, en detrimento de los intereses de los trabajadores.

En cuanto a los órganos competentes para conocer en materia de juicio ordinario laboral, la competencia se integra con naturaleza privativa, es decir que no cualquier

juez puede conocer de un asunto en materia de trabajo, sino únicamente aquel que ejerce jurisdicción para este efecto y en primera instancia se denomina Juez de Trabajo y Previsión Social.

Se encuentran divididos en zonas económicas según la región del país en que tenga su asiento, de manera que su ámbito de competencia puede extenderse en varios departamentos o en un mismo departamento pueden haber más de uno, como sucede con el departamento de Guatemala, el cual tiene cuatro jueces en esta materia. Y en segunda Instancia, conocen por apelación las Salas de Apelaciones de Trabajo, al igual que en los casos concernientes a la administración pública, cuando administrativamente ha conocido previamente la Junta Nacional de Servicio Civil, como ya hicimos referencia.

En este sentido, básicamente, este proceso esta destinado a la declaración del juez del ramo sobre hechos sometidos a su conocimiento por despido indirecto o injustificado de un trabajador o varios, sin que el asunto tenga relación con conflictos colectivos de carácter económico-social, sino provenientes del propio contrato de trabajo o de la relación de trabajo que se finaliza sin responsabilidades de ellos y por causas imputables al empleador.

Este juicio también procede en dos casos excepcionales. Estos son: cuando las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en única audiencia los despidos suscitados en el seno de la administración pública y el o los afectados han agotado la vía administrativa ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, pidiendo su reinstalación o

el pago de las presentaciones laborales que les corresponde y su gestión ha sido denegada por este organismo y, cuando se incurre en faltas en materia de previsión social, cuando sea el IGSS el obligado a dar la presentación y deja de hacerlo, en cuya circunstancia se le demanda en la vía ordinaria laboral ante un juzgado de Trabajo y Previsión Social de la correspondiente zona económica. (Véase título 12º. Del Código de Trabajo).

Finalmente, este capítulo remite al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (actualmente Código Procesal Civil y Mercantil), y a la Ley Constitutiva del Organismo Judicial (hoy día Ley del Organismo Judicial), para que las normas provenientes de dichas leyes se apliquen supletoriamente en cuanto hubiere omisión de procedimiento en el Código de Trabajo, aplicándose aquellas leyes por analogía con el único objeto de que puedan dictarse con prontitud las resoluciones que decidan imparcialmente las pretensiones de las partes. (Véase Art. 326 a 329 del Código de Trabajo).

4.1 La Demanda

Manuel Osorio define a la demanda como: “Escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama. Debe de contener además el nombre y domicilio del demandante y demandado y, en algunas legislaciones, otros datos, como nacionalidad y edad de las partes”¹⁵.

¹⁵ Osorio, Manuel. **Ob.Cit.** Pág. 342.

Guillermo Cabanellas define a la demanda como: "Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa"¹⁶.

La demanda también puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.

Como se relacionó la demanda constituye el único acto de iniciación procesal que permite el actor introducirse al trámite del proceso, de lo que se advierte que no existe otro acto procesal que permita la iniciación del juicio.

El Artículo 332 del Código de Trabajo resulta de especial importancia, ya que en él están contenidos los requisitos que toda demanda en juicio ordinario laboral debe contener, tales como: designación del juez tribunal a que se dirige; los nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión y oficio, vecindad, lugar donde recibirá notificaciones; relación de los hechos en que funda la petición; nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama el derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificados; enumeración de los medios de prueba que acrediten los hechos individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los

¹⁶ Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 498.

nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; el lugar donde se encuentran los documentos, la indicación de los elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje; las peticiones en términos precisos; el lugar y fecha de interposición de la demanda y firma de la persona que lo haga ruego de quien no sabe o no puede firmar, pero si el interponente es alfabeto, su propia firma.

Aparte de los requisitos ya enunciados, el Artículo citado regula lo referente a las medidas precautorias que tiendan a garantizar el resultado del proceso, bastando para el efecto, solamente con acreditar la necesidad de la medida.

Sobre los requisitos que contempla este Artículo, merece hacer algunas observaciones críticas.

Lo que resulta contradictorio, toda vez que el juicio ordinario laboral es un proceso desprovisto de mayores formalismos y en él se obliga a individualizar las pruebas, en tanto que el demandado (generalmente el patrono), puede individualizarlas hasta el momento de contestar la demanda, ya sea antes o en la propia audiencia, lo cual perjudica al trabajador; cosa que no sucede en el procedimiento civil y mercantil de naturaleza oral, en el cual únicamente se puede ofrecer genéricamente los medios de prueba, a excepción de los documentos que deben acompañarse con la demanda, a menos que el actor no los tenga en su poder en ese momento, en cuyo caso, debe indicar en poder de quién se presentarán tan pronto como sea posible, siempre y cuando se muestre que hay causa justificada.

Esta situación permite afirmar que el artículo de mérito debe ser revisado, ya que es incongruente que en materia laboral se pongan obstáculos al trabajador, cuando el derecho procesal del trabajo es eminentemente antiformalista.

El juicio verbal y periodo conciliatorio, es una parte especial del proceso, regulados en los Artículos 335 al 341 del Código de Trabajo.

En dichos artículos se indica que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para la comparecencia a juicio oral, previniendo a las partes a presentarse a la audiencia respectiva con sus medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo, sin más citarle no oírle.

Sobre el particular, se estima que es una monstruosidad jurídica que se desnaturalice el derecho de acción, toda vez que por cuestiones puramente sociológicas, el trabajador aún cuando entable demanda, se encuentra en la necesidad de buscar un nuevo trabajo y puede ocasionarle dificultad de asistir a la audiencia y al declararse rebelde, prácticamente se le veda el derecho de probar sus pretensiones de hecho.

Esta situación debería dejar establecido que si el patrono no asiste, se le declarará rebelde, pero si el trabajador que demanda demuestra imposibilidad de asistir, sencillamente postergar la audiencia, en virtud del principio tutelar que anima la protección del trabajador, ya que en la actualidad, la tutelaridad opera a la inversa, al patrono se excusa de asistir una vez a la audiencia señalada y la práctica lo ha

demostrado, que en la gran mayoría de los casos, la inasistencia no encuentra verdadera justificación, ya que se limitan a presentar certificaciones médicas de supuestas enfermedades.

Referente a la reconvención (contra demanda), ésta puede plantearse al contestar la demanda y, si el demandante o actor no desea contestarla en la propia primera audiencia, se debe suspender la misma para que en el término de 24 horas sea contestada, luego de la cual se señala una segunda audiencia para llevar a cabo la recepción de todas las pruebas propuestas, salvo aquellas que por su naturaleza sea imposible, como la inspección ocular (llamada más técnicamente en el derecho común como Reconocimiento judicial) y los dictámenes de expertos o peritajes.

Ahora bien, en la primera audiencia, por imperativo legal en aplicación del principio conciliatorio, el Código establece que el juez tratará de avenir a las partes a arribar a soluciones equitativas del litigio, que no tergiversen ninguna garantía laboral y si transigen, se da por terminado el proceso, pero si el avenimiento es parcial, se prosigue en cuanto a los puntos discordes y si no hay entendimiento, se continúa el trámite correspondiente, precluyendo esta fase hasta que se dicta sentencia.

4.2 Clasificación de la Demanda

Derivado de lo que preceptúan los Artículos 321 y 322 del Código de trabajo y de la existencia del principio de oralidad que ilustra el trámite del proceso en general, puede afirmarse que las modalidades de la demanda en juicio ordinario laboral son: la

demanda presenta en forma oral y la demanda presentada en forma escrita.

La primera modalidad constituye la regla general de la presentación de la demanda de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de la oralidad en el proceso; y la segunda constituye la excepción a aquella regla general. Sin embargo importante es anotar que por virtud de la falta de la práctica de la oralidad y también la falta de dominio de la materia por parte de quienes ejercen la profesión de abogados en el área del Derecho Procesal del Trabajo y en otros casos la falta de especialidad en la materia de algunos juzgadores, provoca que la excepción a la regla general que constituye la presentación de la demanda en forma oral.

4.3 Requisitos de la Demanda

El Derecho Procesal del Trabajo y el juicio ordinario en particular se rigen por el principio de antiformalidad, es decir que se puede carecer de ciertas formalidades o requisitos, pero esto no quiere decir que se exima a las partes de cumplir con toda clase de requisitos, pues esto sería una causa para que se colocara un previo al escrito inicial. Derivado de esto, existen requisitos como los relacionados a la identificación de las partes, a la designación del tribunal y al mismo objeto del juicio que en ningún caso pueden ser sustanciados por el juez. De esta forma los requisitos que debe observar la demanda ó escrito inicial, se encuentran contenidos en el Artículo 332 de Código de Trabajo

4.4 Subsanación de defectos u omisiones en relación con los requisitos de la demanda

El Juez tiene la facultad para ordenar de oficio que se subsanen defectos u omisiones en relación con los requisitos anteriores.

Por haber sido mencionados se considera innecesario referirse a cada uno de estos requisitos, de manera que únicamente se hace mención de dos observaciones que hace el maestro López Larrave:

“La primera estriba en que no se exige en la demanda laboral la expresión de los fundamentos de derecho como ocurre en las demandas civiles sino que solamente se requiere la relación de los hechos. Tal circunstancia obedece en mi opinión a dos razones: la principal, consistente que el derecho procesal de trabajo es antiformalista y sencillo, barato y tutelar de los trabajadores, y en este sentido no les exige a éstos el conocimiento del Derecho y de las leyes, ni tampoco los obliga a requerir el patrocinio de abogado, y de ahí, que no sea necesario invocar los fundamentos jurídicos de la demanda.

La otra razón consiste en que la teoría procesal considera que la relación de los hechos controvertidos es indispensable e insustituible para el juez, mientras que la invocación del derecho que fundamenta las pretensiones no lo es, ya que el juez tiene libertad para declarar cuál se el derecho en el caso controvertido, sustituyendo muchas veces al invocado por las partes.

La segunda observación consiste en señalar que a los trabajadores en los casos de despido se les exime de concretar las pruebas en la demanda. El fundamento de esta exoneración del deber de individualizar la prueba que aparentemente podría importar una excepción al principio de lealtad procesal, estriba en que la carga de la prueba en los casos de despido corre por cuenta del demandado, y en ese caso, no siendo necesario para el trabajador probar el hecho del despido, tampoco lo es que individualice y concrete la prueba tendiente a probar un hecho que le corresponde establecer a su contraparte.

Por eso es censurable la exigencia de algún juez de Trabajo y Previsión Social al exigir la concreción de pruebas a trabajadores que demandan indemnización por despido injusto. Empero, la eventual práctica de exigencias violatorias el artículo 332 inciso e) como la apuntada, aconsejan que los actores por despido ofrezcan y concreten, su prueba sin atenerse a la inversión de la carga procesal que los favorece. No hago mayor alusión a los requisitos que debe llenar la demanda cuando se comparece en representación del actor, por que de ello se hablará al tratar de la excepción de falta de personería¹⁷.

Se debe entender que de la correcta presentación del escrito inicial ó demanda depende que se le de tramite a la acción y poder así iniciar las actuaciones del juicio ordinario laboral. Dándole tramite siempre y cuando se cumpla con los requisitos esenciales y secundarios, haciendo hincapié que de darse una omisión de requisitos de forma se pondrá un previo al actor según lo contenido en el Artículo 334 del Código de

¹⁷ López Larrave, Mario René. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 241.

Trabajo el cual en su parte conducente dice: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite. Pero si se omitiere un requisito de fondo la demanda será rechazada sin más trámite por el juez”.

CAPÍTULO V

5. Ventajas económicas

5.1. Definición

“Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relación a su salario”²³.

Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero.

5.2. Estudio jurídico doctrinario

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el Artículo 90, párrafo quinto, establece: “Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que se constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

Conforme al artículo citado, las ventajas económicas constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado por el trabajador.

²³ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 243.

Las ventajas económicas no se encuentran definidas en el Código de Trabajo, lo que a dado lugar para que el juzgador use su criterio para definir las y ponerlas en práctica en el procedimiento laboral.

Luis Fernando Molina, manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Con todo es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas”.¹⁸.

Agrega, “Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que pueden derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.”¹⁹.

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, deriva que el legislador no las definió al momento de emitir la ley, lo importante que se establezca en dicho Código es su definición, es decir, que el juzgador no aplique su criterio al dictar un fallo, sino que el criterio lo fije la ley, para que no se den confusiones al momento de aplicarlas.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las

¹⁸ Molina, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 198.

¹⁹ Ibid.

ventajas económicas, es decir que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el Juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios, se puede violar las leyes cuando éstas se interpretan.

Luis Fernando Molina manifiesta al respecto: “Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad, sino que por consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario.”²⁰.

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador, formando éstas parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; para el trabajador constituyen un complemento a su salario y el trabajo que presta a su

²⁰ **Ibid.**

patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad, mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

La legislación, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios. Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución. Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el treinta por ciento en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un complemento del salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalizada de su reclamo²¹.

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, señala: "Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado".

Para el autor del presente trabajo la normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por

²¹ **Ibid.**

las razones expuestas, el legislador debe revisar y actualizar este pasaje legal. Entre los puntos que plantean discrepancia están:

A. No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar “de cualquier naturaleza que sean.” Como adicionalmente el Derecho Laboral debe interpretarse en caso de discrepancia, es en el mejor sentido para el trabajador, en base al indubio pro operario, por lo que no cabe duda sobre la amplitud de esa disposición. Si se trata de beneficios de cualquier naturaleza, dentro de los mismos se comprenden prácticamente cualquier beneficio adicional al salario. Escudriñando la institución, se puede determinar que se pretendía regular lo relativo a prestaciones significativas, o al menos proporcionales al salario y que regularmente lo contemplaran y que fueran aplicables a determinados contratos, estos serían: vivienda, alimentos o transportación. De hecho, el proyecto de Código de Trabajo que estuvo promoviéndose en 1980, durante el gobierno de Romeo Lucas García, establecía expresamente que las ventajas económicas se limitaban a esos rubros, en las proporciones de treinta y cinco por ciento, respectivamente.

Sin embargo, en la forma en que se presenta el actual texto legal, esa limitación de lo que abarca la institución, tiene una validez cuestionable. Consecuentemente, se han presentado casos en los que se exagera y se aplica en forma extensiva y antojadiza la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un estacionamiento que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones.

Como caso de excepción, se señala que en el trabajo doméstico, su retribución comprende, “además del pago en dinero, el suministro de alimentación y manutención.” (Artículo 162 del Código de Trabajo).

B. ¿El treinta por ciento constituye un mínimo o un máximo? Salvo pacto en contrario, son de un treinta por ciento. Hace algunos años, se acostumbraba consignar en los contratos de trabajo un texto así: “Las ventajas económicas, en caso se lleguen a otorgar, nos constituirían en ningún caso un porcentaje mayor del tres por ciento del salario.” En otros contratos se indicaba diferente cantidad, por ejemplo, uno o cinco por ciento y en otros en forma tajante se acordaba “que no se comprendían en la relación laboral ningún tipo de ventajas económicas.”

Esa cláusula, por lo general asentada al final del texto, tuvo validez en tanto no fuera objetada por el trabajador. Sin embargo, en algún momento, durante un juicio ordinario, se cuestionó la validez de ese acuerdo, a la luz que las garantías y derechos consignados en las leyes laborales son mínimos e irrenunciables y susceptibles de ser superado a través de la negociación individual y colectiva. Por los mismos, ese treinta por ciento, que supletoriamente tenía vigencia, debía conceptualizarse como un mínimo no renunciante. Que consecuentemente, el pacto en contrario a que se hace referencia en el mismo párrafo, debe entenderse para arriba, es decir, hacia un treinta y tres, cincuenta por ciento, etc.

C. El párrafo citado indica que, salvo pacto en contrario, las ventajas económicas “constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.” En una

primera ecuación, si el salario en moneda es de mil quetzales, las ventajas económicas serán trescientos quetzales. Ahora bien, si el ciento por ciento del salario devengado está compuesto, tanto por el salario en moneda como por la ventaja económica, tenemos que el setenta por cientos es el salario y el treinta por ciento las ventajas económicas. En este segundo caso, la ecuación es, si el setenta por ciento es mil quetzales, el treinta por ciento será cuatrocientos veintiocho quetzales con cincuenta y siete centavos, es decir, una cifra superior a la operación anterior.

Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuáles no. A ese particular se han desarrollado en el medio laboral los siguientes criterios:

- a. Que es ventaja lo que alguien tiene en relación a los demás. Simulando una carrera de bicicletas, el líder tiene una ventaja sobre el pelotón, pero si no hay ningún fugado, el pelotón es compacto y nadie tiene ventaja sobre los otros. De igual forma, si una prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna, pero si a un trabajador o clase de trabajadores se les otorga un beneficio que no se ha otorgado al resto, entonces sí puede hablarse de ventaja. Por ejemplo, si un seguro médico se otorga a todos los trabajadores, o los almuerzos se proporcionan a costo o con un cincuenta por ciento del costo, no son en sí ventajas; pero si a un trabajador se le da una automóvil, eso sí sería ventaja económica. Esta postura se asemeja

mucho a la tercera que adelante se analiza, con la diferencia de que aquí no se hace referencia expresa a un pacto colectivo u otra negociación general.

- b. Que son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador, las cuales de todos modos hubiese tenido que cubrir con
- c. Su propio salario. Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en lugar de dárselo al trabajador, se pagan por él sus gastos necesarios. Por el contrario, si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.
- d. Que cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que está comprendida en el Pacto de Condiciones de trabajo, no es una ventaja económica, sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleado no está otorgando beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo con la ley, en este caso la ley profesional o sea el pacto colectivo.
- e. Otro criterio interpretativo, relacionado en alguna medida con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo;

y así es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo.

Para tratar de aclarar lo indicado, si un empleado sirve refacciones o proporciona un área de parque, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; lo mismo si se proporciona vehículo para las actividades de la empresa; pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación DIRECTA del servicio, esas sí se comprenderían como ventajas económicas.

Es claro que los criterios antes indicados tienen validez potencial hasta llegar a la mesa de un Juez laboral. A éste corresponde plantear y resolver alguna de las posiciones anteriores, pero a manera de alegato o ilustración.

Si en algo existe consenso es, precisamente en la imprecisión de la norma. Es claro que el legislador no visualizó el potencial o desarrollo de esa institución, ya que de haberlo hecho le hubiera dedicado un artículo más puntual. Por ello se espera que, tomando en cuenta la experiencia, los diferentes criterios, etc., el legislador conozca este punto para ampliar en cuanto a la forma de aplicarse. No quiere ello decir que necesariamente se tome el rumbo que reduzca beneficios a los trabajadores; por el contrario, la misma oscuridad de la ley provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo de que le reclamen posteriormente ventajas económicas y por lo mismo un treinta por ciento más de las prestaciones finales. Una mayor claridad en la ley permitirá, en primer lugar, un mejor clima de estabilidad y

armonía, y en segundo lugar, que los empleados brinden con mayor liberalidad algunas ventajas adicionales en beneficio de sus trabajadores.

5.3. Reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo

5.3.1. Reforma de forma

Esta reforma busca la adecuación dentro del Código de Trabajo para instaurar las mismas dentro del articulado, sin menoscabar el orden en que se encuentra distribuido actualmente dicho Código, e incluir en el lugar apropiado la reforma correspondiente.

En este sentido, la reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo debe encuadrarse en adicionar un párrafo más a dicha norma legal, para dar salida a la legalidad al momento de estudiar y establecer la reforma indicada.

Además, debe señalas cuales son las figuras consideradas como ventajas económicas y adicionarlas al Artículo mencionado, para que no haya confusión con el juzgador al momento de conocer las mismas en el juicio ordinario laboral.

Las características de la reforma de forma es la siguiente:

- a) En que parte del Código de Trabajo quedará la reforma;
- b) En que Artículo se hará la reforma;

- c) Si la reforma corresponderá al mismo artículo o se debe adicionar un párrafo al mismo;
- d) Si la reforma constituirá un nuevo artículo;
- e) Si se adiciona un nuevo artículo llevará el término Bis, Ter, Quáter, Quinques, etc., según le corresponda.

5.3.2. Reforma de fondo

Con la reforma de fondo, lo que se busca es clarificar el contenido del Artículo 90 del Código de Trabajo, es decir, darle una mayor claridad para que el juzgador lo aplique en forma legal, y no esté sujeto a proponer su criterio.

Lo importante es definir que se considera por ventaja económica en la legislación guatemalteca, para darle paliativos al juzgador de aplicar la ley cuando conozca esta figura dentro del juicio ordinario laboral, en esa forma evitar que se utilicen criterio no congruentes con la realidad y la doctrina laboral, ya que de esa forma cada juzgador define las mismas conforme su criterio.

En primer lugar, el Artículo 90 no define qué son ventajas económicas, dejando al juzgador que le de el sentido que crea según su leal saber y entender, por lo que la definición es importante para dar al juzgador los parámetros para su aplicación, y así tener seguridad jurídica al momento de conocer la figura que nos ocupa en el presente trabajo.

En segundo lugar, el legislador no numeró cuáles son las ventajas económicas, por lo que asimismo, deja libre al juzgador para que él pueda enumerar dichas ventajas cuando el caso se le presente.

En tal sentido, es necesario enumerar las ventajas económicas, además de definir las, para tener seguridad al momento de su aplicación, pues en la actualidad se está ante un vacío legal para hacer la determinación correspondiente.

Para Cabanellas, reforma es: “Nueva forma o cambio, modificación, variación corrección o enmienda, restauración, restablecimiento.”²².

Por su parte, derogar es abolición, anulación o revocación de una norma jurídica por otra posterior, procedente de autoridad legítima. Estrictamente, la modificación parcial de una ley o reglamentación vigente; a diferencia de la abrogación, de carácter total.

Sin embargo, el uso general y el profesional también le atribuyen hoy día a esta voz el significado de disposición que substituye íntegramente a otra precedente.

Existen dos clases de derogación: la expresa, cuando el legislador determina de manera concreta que la nueva norma reemplaza a la anterior o la deja simplemente sin efecto; y la tácita, resultante de la incompatibilidad entre el precepto nuevo y el antiguo, por disponer ambos sobre la misma materia y en términos contrapuestos.

²² 1 Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 623.

También constituye derogación tácita la desaparición de los motivos que han justificado la norma legal; así, una ley de presupuestos queda derogada al vencer el período para el cual se había establecido.

Lo que se busca es modificar el Artículo 90 del Código de Trabajo, enmendando un artículo que no está bien definido y aclarar el hecho de que el legislador no encuadró cuáles se pueden considerar como ventajas económicas, por lo que al definir y enumerar las mismas, el juzgador tendrá que aplicarlas conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo.

El legislador no definió lo que se entiende por ventaja económica y solamente creó el Artículo sin entrar a considerar que la estipulación del artículo es escueta, no da las pautas para que el juzgador se base en el mismo para resolver el caso concreto en el juicio ordinario laboral.

Además, de ser escueto lo estipulado en el Artículo 90 de Código de Notariado, también el mismo cuerpo legal no establece las figuras que se pueden considerar como ventajas económicas, por lo tanto, se hace necesario definir y enumerar las figuras que podrían encuadrar en la regulación del Código de Trabajo.

Por lo tanto, la reforma al Artículo 90 del Código de Notariado es de suma importancia en la legislación laboral guatemalteca, para dar claridad a la figura de las ventajas económicas, y asimismo, dar seguridad al juicio ordinario laboral cuando el juzgador se encuentre frente a esta figura y tenga que resolver con equidad.

Las características de la reforma de fondo son las siguientes:

- a) La redacción que llevará el Artículo a reformar;
- b) El contenido del Artículo para su perfecta interpretación;
- d) Su definición, si fuere el caso;
- e) Su enumeración, si fuere el caso;
- f) El espíritu del Artículo a reformar;

5.3.3. Anteproyecto de reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo

Exposición de motivos

Que durante mucho tiempo el Código de Trabajo ha regulado lo que son las ventajas económicas, en el Artículo 90 de dicho cuerpo legal, pero su regulación es escueta y no se adapta al modernismo, siendo que dicho Código data del año de 1971, teniendo en consecuencia cuarenta años de estar vigente, y nunca se ha reformado lo que se refiere a las ventajas económicas.

Además, el Artículo 90 regula las ventajas económicas en lo que se refiere al salario, abarcando el último párrafo de dicho artículo, pero al referirse a las mismas solamente estipula que las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, deben considerarse como un treinta por ciento del importe total del salario devengado.

En este sentido, la ley no define qué son ventajas económicas ni estipula cuales

pueden considerar como las mismas, por lo que al no estar definidas ni enumeradas provoca confusión en el juzgador y le permite emplear su criterio cuando resuelve en el juicio ordinario labora, lo que hace necesario que la figura de las ventajas económicas sea reformada para estar acorde con el modernismo, y darle oportunidad al impartidor de justicia que se base en ley cuando tenga que resolver.

ANTEPROYECTO DE REFORMA

**ANTEPROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR
EL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**ORGANISMO LEGISLATIVO
CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la demanda de reformar el Artículo 90 del Código de Trabajo, que contiene las ventajas económicas en el procedimiento laboral es justa, para mejorar la definición de tales ventajas, y darle al juzgador un precepto legal para que evite usar criterios propios, con los cuales cada uno ha dado su criterio, sin existir unificación en el mismo.

CONSIDERANDO:

Que el legislador al crear el Código de Trabajo, cometió error al no definir las ventajas económicas y tampoco enumeró cuáles pueden ser consideradas como tal, por lo que se hace necesario, conforme a los preceptos legales, definir y enumerar las mismas, para que el juzgador haga uso puramente de preceptos legales, y no se ocasionen daños a las partes cuando éstas sean solicitadas.

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar porque las disposiciones contenidas en la ley sean claras, para poder disponer de ellas, además que los términos empleados en la legislación sean de comprensión, tanto para el legislador como para las partes, para que la ley sea cumplida a cabalidad y se materialicen todas las obligaciones que tienen los funcionarios en la aplicación de la administración de justicia.

CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectiva la aplicación del Código de Trabajo en cuanto a las ventajas económicas, relacionados éstos al cumplimiento del funcionario en la administración de justicia, es necesario reformar el andamiaje jurídico, acorde a la finalidad de satisfacer las necesidades que conlleva el rubro de ventajas económicas, en una forma más veraz, cuando son solicitadas por las partes, por lo que se hace necesario reformar lo tocante al mismo.

POR TANTO:

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

DECRETA:

Las siguientes

**REFORMAS AL ARTÍCULO 90 DEL DECRETO LEY 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO**

ARTÍCULO UNO. Se reforma el párrafo quinto del Artículo 90, al cual quedará así:

Artículo 90. Se consideran ventajas económicas, aquellas prestaciones que son de beneficio al trabajador por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, y que son extras al salario ordinario que devenga, las cuales deberá entenderse que constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO DOS. Se agrega el párrafo sexto al Artículo 90, el cual queda así:

Se consideran ventajas económicas las siguientes:

1. Los viáticos;
2. Las rentas habitacionales;
3. Las rentas de vehículos;
4. Los pagos por alimentación;
5. Pagos por colegiatura de menores hijos del trabajador;
6. Otros que por convenio así se establezcan.

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

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL CUATRO.

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo es escueto al regular las ventajas económicas, pues no las define ni las especifica, solamente estipula que ascienden al treinta por ciento del salario devengado, las cuales son beneficios para el trabajador, al percibir las mismas, además del salario devengado.
2. Para percibir las ventajas económicas se tiene como base el salario devengado por el trabajador, pues éstas se consideran extras además del salario, las cuales pueden ser percibidas en beneficios secundarios que el patrono otorga al empleado según el trabajo desarrollado.
3. El Código de Trabajo no define las ventajas económicas, por lo que los jueces aplican su criterio, lo que da inseguridad a la resolución judicial cuando se falla sobre ellas, pues las mismas no se encuentran reguladas.
4. El juzgador se encuentra en la problemática de decidir cuáles considera ventajas económicas al momento de encontrarse ante un caso específico, porque no se encuentran numeradas, lo que obliga al juzgador a aplicar la lógica o su criterio para decidir cuáles pueden ser consideradas como tales.
5. Al definirse las ventajas económicas se evita que el juzgador utilice su criterio para fallar y se da seguridad al procedimiento laboral porque se encontrarían reguladas las mismas y asimismo se clasificarían.

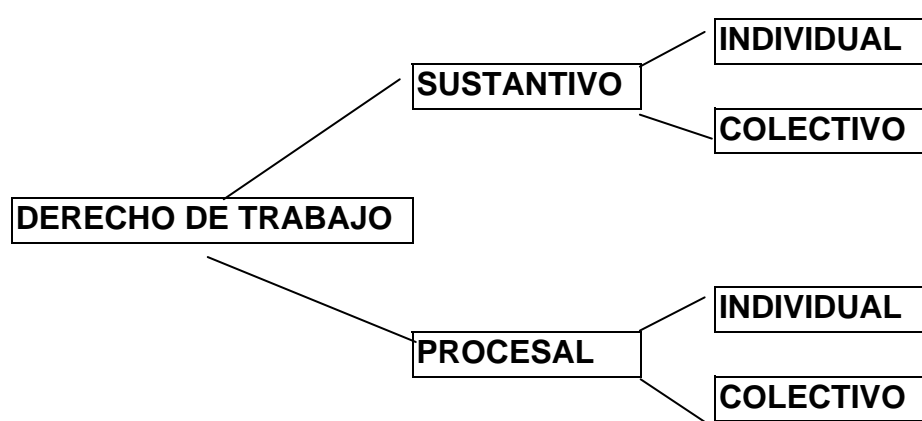
RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el párrafo quinto del Artículo 90 del Código de Trabajo, para definir claramente que se entiende por ventaja económica y adicionar el párrafo sexto del mismo Artículo para hacer una enumeración de las que se consideran ventajas económicas.
2. Al ser reformado el Artículo 90 del Código de Trabajo se debe facilitar el entendimiento de los términos aplicables, para mayor seguridad jurídica y para evitar conflictos entre trabajador y patrono, por lo que se debe transparentar el juicio ordinario laboral en lo relacionado a las ventajas económicas. Así también se debe clasificar los tipos de ventajas económicas que existen en Guatemala.
3. Es necesario que cuando el juzgador dicte sentencia especifique a que ventajas económicas tiene derecho a pago el trabajador.
4. Se debe evitar que abunden los criterios de los juzgadores dando interpretaciones diferentes a las ventajas económicas para tener una justa y pronta administración de justicia.

ANEXOS

ANEXO I

Es necesario dejar claro en que ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo de manera que para esquematizar la clasificación de las ramas del derecho de trabajo, quedaría así:



Anexo 2
Contenido de la demanda
Artículo 332 del Código de Trabajo

Toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez ó tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad,
- c) profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- d) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- e) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar donde pueden ser notificadas;
- f) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular ó expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si se ofrecieren pruebas, deben observarla;
- g) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- h) Lugar y fecha; y
- i) Firma del demandante ó impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

Anexo 3
Requisitos esenciales de la demanda

Se puede describir como requisitos esenciales, los que están contenidos en el encabezado y exposición del escrito y son los siguientes:

- a) Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud.
- b) Los relativos a la identificación de la persona del actor y la persona del Demandado.
- c) Los relativos al objeto del juicio.
- d) Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del actor y para notificar al demandado.
- e) La proposición de la asesoría, si el demandante actúa con el auxilio de abogado.

Anexo 4

Requisitos secundarios de la demanda

Así también se puede decir que los requisitos secundarios son los que se encuentran contenidos en la relación de hechos de la demanda y son los siguientes:

- a) Los dirigidos a identificar todas y cada una de las condiciones de contratación individual del trabajo, especialmente en los casos de reclamo por despido o aquellos hechos, que fundamenten el reclamo en otros casos.
- b) La individualización de las pretensiones que se persiguen con la instauración de la demanda.
- c) La enumeración de los medios de prueba que se proponen, a excepción de los juicios en los que se reclame despido injusto a menos que en estos se ofrezca prueba por parte del trabajador.
- d) En los juicios en que se promueva el pago de prestaciones, debe individualizarse el nombre de cada una de ellas, así como el período de tiempo a que correspondan y el importe en dinero por el que se reclaman.
- e) Las peticiones formuladas en términos precisos, partiendo de las relacionadas con el trámite del proceso, hasta concluir con las que se relacionen con el fondo de lo juzgado en el mismo proceso.
- f) El lugar y la fecha.
- g) La firma del demandante o su impresión digital si no pudiere firmar, o bien firma de la persona que lo haga a su ruego.

BIBLIOGRAFÍA

- Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. Editorial ALE. Madrid, España, 1999.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Editorial Universitaria. Guatemala, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. Editorial América. México, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho Usual**. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1989.
- Centro Hispánica de la Cultura. **Diccionario hispánico universal**. Editora Volcán. Panamá, 1982.
- CHIOVENDA, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. Editorial Reus, S.A. Madrid, España, 1987.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. Editorial Porrúa. México, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. Editorial Porrúa, S.A. México, 1997.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. Editorial Porrúa. México, 1977.
- DEL CID, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo**. Ediciones y Servicios. Guatemala, 1984.
- ESCOBAR, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Ediciones y Servicios. Guatemala, 1993.
- Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid, España, 1999.
- GONZÁLEZ, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.
- Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo. **El movimiento obrero en las américas**. Editorial American. Washington, 1968.
- LÓPEZ, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Editorial universitaria. Guatemala, 1983.

LÓPEZ, Mario René. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Editorial Universitaria. Guatemala, 1985.

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

FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Editorial Oscar de León Palacios". Guatemala, 2002.

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

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1989.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil. Decreto Ley 106, del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

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