

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

**EL FINIQUITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

CARLOS JACINTO COZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**EL FINIQUITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS JACINTO COZ

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. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Rafael Morales Solares
VOCAL:	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora
SECRETARIO:	Lic. Helder Ulises Gómez

Segunda Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Rodrigo Ernesto Franco López
VOCAL:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
SECRETARIO:	Licda. Viviana Nineth Vega Morales

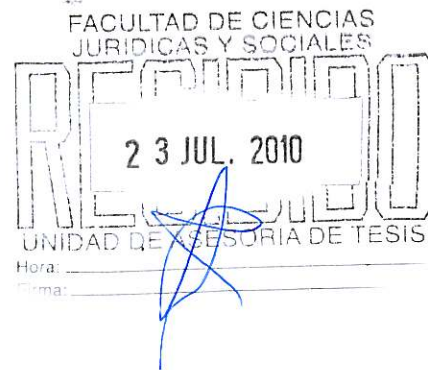
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Licenciado
Juan Carlos Corona López
Abogado y Notario



Guatemala, julio 16 de 2010.

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



Estimado licenciado Castillo:

En cumplimiento del nombramiento emanado de la Jefatura de esa Unidad, mediante nota del tres de mayo de dos mil seis y atendiendo a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esa casa de estudios, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **CARLOS JACINTO COZ**, carné número 8550019.

Al estudiante se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, intitulándose como **"EL FINIQUITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES"**, habiéndose como se puede apreciar, cambiado la denominación que fue aprobada oportunamente por la Unidad de Tesis ("Naturaleza del finiquito laboral y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales").

El trabajo reviste importancia por lo siguiente:

1. Su contenido es eminentemente científico y técnico porque explica legal y doctrinariamente el alcance del finiquito laboral y su desvinculación con los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores;
2. El estudiante utilizó el análisis y la síntesis en el desarrollo del trabajo. Además, utilizó la técnica de investigación documental y la de entrevista en el trabajo de campo, para lograr los objetivos planteados para la investigación;
3. La redacción utilizada es técnica y adecuada para el informe final presentado;

Lic. Juan Carlos Corona López
Abogado y Notario

Licenciado
Juan Carlos Corona López
Abogado y Notario

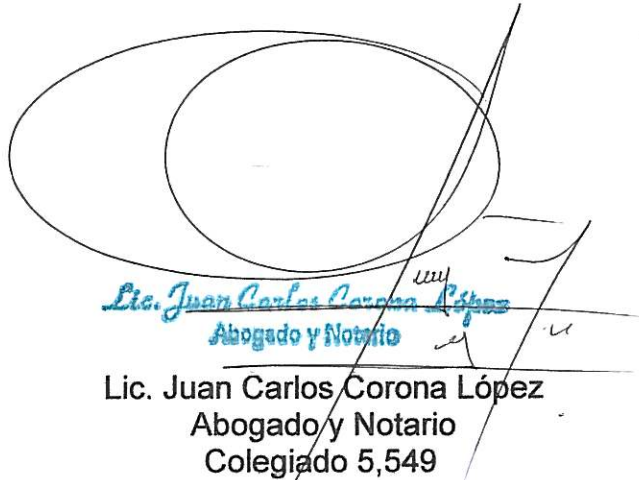


4. La contribución del estudio consiste en ilustrar muy acertadamente que aunque exista el finiquito laboral, no produce efecto alguno si el mismo conlleva renuncia a los derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores;
5. Las Conclusiones y las recomendaciones son congruentes y de gran contribución para los estudiosos del Derecho del Trabajo;
6. La bibliografía que utilizó el estudiante es adecuada, porque utilizó documentos actualizados, así como legislación pasada y presente, que permitió el resultado que se presenta.

En tal sentido, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado, por lo mismo, estimo que es procedente su aprobación para que pase a la fase de revisión, para ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted

Respetuosamente,



~~Lic. Juan Carlos Corona López~~
~~Abogado y Notario~~

Lic. Juan Carlos Corona López
Abogado y Notario
Colegiado 5,549



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOAQUÍN FLORES ESPAÑA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARLOS JACINTO COZ, Intitulado: "EL FINIQUITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES".

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/ell.



Guatemala, 11 de octubre de 2010.

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



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Para darle cumplimiento a la Providencia de fecha veintiocho de julio del año dos mil diez de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante Carlos Jacinto Coz, carné No. 8550019, que lleva como título: **"EL FINIQUITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES"**.

De acuerdo al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esa casa de estudios, emito **DICTAMEN FAVORABLE** sobre el trabajo revisado considerando que el mismo cumple con todos los requisitos reglamentarios para ser sometido a examen público de tesis.

Lo anterior lo fundamento en lo siguiente:

1. Se aborda el finiquito laboral de manera muy científica y muy técnica en virtud de que delimita claramente su ámbito de acción desde la ley y la doctrina. Además deja constancia del abuso de este tipo de documentos en la realidad laboral guatemalteca en detrimento de los trabajadores.
2. La metodología utilizada por el estudiante se basó en la comparación y la analogía de leyes, utilizó la técnica histórica para dar a conocer cómo evolucionan los derechos laborales en el país. La técnica de la entrevista también fue utilizada para conocer opiniones de trabajadores y operadores de justicia sobre la relación del finiquito laboral con la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Considero que es una metodología adecuada porque a través de ella se lograron los propósitos del estudio.

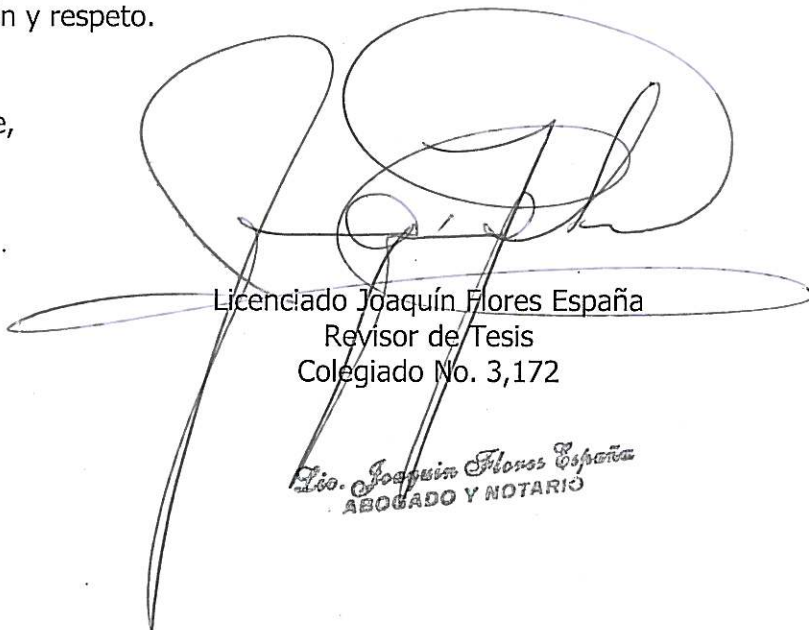
Licenciado
JOAQUIN FLORES ESPAÑA
Abogado y Notario
1ª. Calle 14-31 Zona 6
Tel. 2232 6106
Guatemala, C. A.



3. En todo el documento, el estudiante utilizó una redacción muy técnica y un lenguaje científico, apropiado al estudio que se presenta.
4. Considero que la contribución científica más importante de la investigación está en clarificar que el finiquito laboral no tiene ninguna relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales.
5. Todo lo considerado en los puntos anteriores son las bases para afirmar que las conclusiones y las recomendaciones son de mucho significado y constituyen una gran contribución al derecho laboral. Sus contenidos son muy científicos porque se derivan de todo el desarrollo del estudio.
6. El conjunto de leyes y los libros que el estudiante consultó en el proceso de la investigación son los más coherentes. Gracias a ello, todo el estudio es gran contribución porque su contenido tiene excelente fundamentación legal y doctrinaria.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para patentizar mis muestras de consideración y respeto.

Atentamente,



Licenciado Joaquín Flores España
Revisor de Tesis
Colegiado No. 3,172

Lic. Joaquín Flores España
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos de junio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS JACINTO COZ, Titulado EL FINIQUITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

DEDICATORIA

AL CREADOR Y FORMADOR

Fuente del conocimiento y de la sabiduría.

A MIS PADRES:
FIDEL JACINTO SABUC (QEPD)
ANTONIA COZ YAX (QEPD)

Porque con su humildad y su honestidad, me enseñaron los mejores caminos de la vida.

A MI ESPOSA:
FIDENCIA CLARINDA CHAVAJAY

Por su amor, comprensión y apoyo en todo momento.

A MIS HERMANOS:
ELÍAS, JOSEFINA Y ALEJANDRO

Por su apoyo y su cariño de siempre.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA

Centro del conocimiento que me enseñó el horizonte a seguir.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Lugar donde concreté mis ideales y mi conciencia social.

A LAS TRABAJADORAS Y A LOS
TRABAJADORES DE
GUATEMALA

Que este estudio sea un incentivo que les permita profundizar en el conocimiento de sus derechos laborales mínimos e irrenunciables.

AL LICENCIADO
JUAN CARLOS CORONA LÓPEZ

Por su sabiduría en el asesoramiento de esta investigación.

AL LICENCIADO
JOAQUIN FLORES ESPAÑA

Por su apoyo decidido en la revisión de la tesis.

A USTED

Que me acompaña hoy y siempre.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de los derechos mínimos e irrenunciables	1
1.1. Historia de los derechos laborales en el mundo.	1
1.1.1. Época anterior a la formación del derecho laboral.	1
1.1.2. Primeras manifestaciones del derecho laboral hasta la configuración actual.	6
1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala	8

CAPÍTULO II

2. Los derechos laborales en Constituciones de la República de Guatemala y en otras leyes	21
2.1. El derecho al trabajo.	29
2.2. El salario.	30
2.3. La jornada de trabajo	32
2.4. Los descansos y las vacaciones.	33
2.5. El aguinaldo	35
2.6. Protección a la mujer trabajadora	35
2.7. Prohibición de trabajo a menores de catorce años.	37
2.8. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos	37
2.9. Indemnización.	38
2.10. Prestación en caso de muerte del trabajador.	39
2.11. Previsión social	39
2.12. Participación en convenios.	40
2.13. Vivienda para los trabajadores.	40
2.14. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.	41

CAPÍTULO III

3.	Principios del derecho laboral.	45
3.1.	Análisis de los principios particulares del derecho laboral.	48
3.1.1.	Principio protector.	48
3.1.2.	Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales	50
3.1.3.	Principio de la continuidad de la relación	51
3.1.4.	Principio de primacía de la realidad.	52
3.1.5.	Principio de razonabilidad.	53
3.1.6.	Principio de buena fe	53
3.2.	Principios generales con gran relevancia en materia laboral	53
3.2.1.	Principio de igualdad de trato.	53
3.2.2.	Principio de no discriminación	54
3.3.	Los derechos mínimos e irrenunciables	54
3.3.1.	Diferentes enfoques de los derechos laborales	55
3.3.2.	Consideraciones doctrinarias y legales sobre lo mínimo.	59
3.3.3.	Consideraciones legales y doctrinarias sobre lo irrenunciable.	63

CAPÍTULO IV

4.	El finiquito laboral	67
4.1.	Diversas concepciones del finiquito laboral	67
4.2.	Naturaleza jurídica del finiquito laboral	70
4.3.	Contenido y estructura del finiquito laboral	72
4.4.	Causas por las que se extiende el finiquito laboral en Guatemala	74
4.5.	Consecuencias jurídicas del finiquito laboral	77
4.6.	Resultados del trabajo de campo	78
4.7.	Relación del finiquito laboral con los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores	82

	Pág.
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
ANEXOS	89
BIBLIOGRAFÍA	93

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al estudio del finiquito laboral y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Considerado el derecho del trabajo como tutelar de los trabajadores, esta investigación es importante y se justifica su realización, porque el análisis del finiquito laboral permitirá establecer si existe o no, relación entre esta institución y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

El problema estriba en que el finiquito laboral se concibe con un valor liberatorio de toda obligación posterior, tanto para el trabajador como para el patrono, en el entendido que las partes han acordado ponerle fin a la relación laboral, habiendo quedado saldadas todas las cuentas por lo que el trabajador se obliga en pacto de no pedir. Sin embargo, en el finiquito laboral puede existir una renuncia implícita de derechos laborales, considerados mínimos e irrenunciables, cuando se firman sin contener la totalidad de derechos que le corresponden al trabajador, constituyendo esta situación como el punto de partida de la investigación.

En la hipótesis que se plantea se establece que en muchos finiquitos laborales, los trabajadores aceptan el pago de prestaciones laborales por debajo del monto que les corresponde, constituyendo ello, una renuncia a sus derechos laborales.

Los objetivos buscan demostrar que en varios casos, el finiquito laboral conlleva renuncia de derechos, considerados mínimos e irrenunciables, cuando no contiene el pago total de todas las prestaciones de los trabajadores. El objetivo específico determinante para la investigación, fue el de establecer la vinculación que existe entre el finiquito laboral y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, del cual se desprendieron las conclusiones finales.

La investigación parte de varios supuestos entre los que pueden mencionarse que con el finiquito se comprueba la finalización de la relación laboral; firmar el finiquito es aceptar la cantidad que contiene; el finiquito tiene valor liberatorio para las partes; que son nulas ipso jure todos los actos y estipulaciones que impliquen renuncia de derechos de los

trabajadores; y, que los derechos de los trabajadores son considerados siempre mínimos e irrenunciables.

El trabajo se divide en cuatro capítulos, que se describen a continuación: En el primer capítulo se hace un recuento histórico de los antecedentes de los derechos laborales mínimos e irrenunciables en el mundo, pasando por diferentes épocas hasta llegar a su legalización de carácter constitucional; en el segundo capítulo se hace un análisis de los principios del derecho laboral y de los derechos considerados mínimos e irrenunciables; en el tercer capítulo se presentan las diversas concepciones del finiquito en el ámbito laboral, tratando de encontrar los vínculos que tiene con la irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores; finalmente en el capítulo cuarto se describe el trabajo de campo que consistió en entrevistas a autoridades administrativas de trabajo, patronos, trabajadores y dirigentes sindicales sobre las ideas que tienen sobre el finiquito laboral, su aplicabilidad y su opinión acerca del finiquito laboral y la irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores.

En la investigación se utilizó el método deductivo en el estudio de los derechos laborales en el mundo para llegar a la concreción de los derechos laborales en Guatemala. También se utilizó el método inductivo al analizar el vínculo que existe entre el finiquito laboral y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Para realizar las entrevistas a los sujetos del estudio, se utilizó la técnica directa. La técnica indirecta se utilizó en la investigación bibliográfica, auxiliándose del análisis, para descubrir en la bibliografía, la información que permitió determinar, junto con el trabajo de campo, la vinculación del finiquito laboral y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

El procedimiento general de la investigación partió de lo general a lo específico, iniciando con un escenario marco de los derechos laborales en el mundo hasta aterrizar en los derechos mínimos, los cuales serán siempre irrenunciables, puesto que el resultado final de la investigación determina que no existe ninguna relación de la irrenunciabilidad de los derechos laborales con el finiquito laboral.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de los derechos laborales mínimos e irrenunciables

1.1. Historia de los derechos laborales en el mundo

Para comprender las diversas situaciones que ocurren actualmente en el derecho laboral, específicamente para comprender la relación que existe entre el finiquito laboral y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, que es el tema del presente estudio, es necesario echar la vista en sentido retrospectivo y ubicarse desde el momento en que apareció el ser humano como principal protagonista de la historia de la humanidad y del derecho.

Según Luis Fernández Molina, “El estudio de la historia del Derecho Laboral, debe comprender dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral;
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”¹

1.1.1 Época anterior a la formación del derecho laboral

En el periodo anterior a la formación del derecho laboral, la arqueología se convierte en la ciencia que contribuye a reconstruir la forma de vida y el trabajo del ser humano desde la prehistoria, que es el periodo transcurrido desde el inicio del proceso de la evolución humana hasta la aparición de los testimonios escritos. Esta reconstrucción se hace a través del estudio de los restos materiales y artefactos que han llegado hasta nuestros días y permiten inducir sus zonas de residencia, utensilios, grandes monumentos, obras de arte, desarrollo tecnológico y sus ideas.

¹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 33.

En la primera mitad del Siglo XIX, Christian Thomsen estableció, en su guía de las antigüedades nórdicas (1836), la clásica división de la prehistoria en tres periodos que, aún hoy, constituye la periodización más elemental de ese largo periodo de la humanidad: Edad de Piedra, Edad del Bronce y Edad del Hierro, los cuales tienen íntima relación con el tipo de trabajo que el ser humano realizó en cada uno de estos periodos.

En la Edad de Piedra, el instrumental empleado por el hombre para trabajar estaba construido principalmente con piedra tallada o pulimentada, pero también con hueso y madera.

Con estas herramientas, el trabajo principal de aquellos hombres y aquellas mujeres se centraba en la consecución de alimentos por medio de la caza, la recolección de frutos y la pesca.

John Lubbock, subdivide la Edad de Piedra en periodo paleolítico o de la piedra tallada y periodo neolítico o de la piedra pulimentada. Esta división interesa a la historia del derecho del trabajo, porque el periodo neolítico está asociado a los orígenes de la agricultura, a la vida sedentaria y al uso de la cerámica, lo cual cambia drásticamente la forma y las relaciones de trabajo en las sociedades antiguas.

La Edad del Bronce y la Edad del Hierro son de importancia porque en estos periodos, el ser humano fabricó sus herramientas de trabajo y sus armas utilizando estos materiales, con las cuales mejoró el arte de la agricultura.

Durante la Edad del Bronce, se iniciaron las primeras actividades comerciales y creció la transformación de la materia prima. Las guerras constantes produjeron cambios sociales significativos, pues los pueblos que perdían las guerras eran sometidos a la esclavitud, creando de esta manera, una específica relación de trabajo.

La Edad del Hierro, fue un periodo durante el cual cada civilización desarrolló sus elementos culturales propios que la llevaron al uso de la técnica metalúrgica y de la escritura, así como al desarrollo de una economía productiva no depredadora. El hierro se utilizó para elaborar utensilios para el trabajo y armas para defenderse de otras poblaciones. Las poblaciones vencedoras crecen formando grandes naciones e

imperios. Aparecen las castas sociales y la base de toda actividad agrícola, minera y de pastoreo es realizada por esclavos.

En relación al derecho laboral, esta etapa puede considerarse como una prehistoria laboral porque no existía este derecho propiamente dicho, debido a que en ningún momento toma en cuenta aspectos de tipo tutelar o de dependencia.

Con la aparición de la escritura, la humanidad marca el inicio de su historia propiamente dicha. Entre los primeros pueblos que se registran en la edad antigua con una organización social bien definida está Egipto, el pueblo más antiguo que se conoce, seguido de Mesopotamia, Grecia, Roma y otros pueblos más.

Según Luis Fernández Molina, los fenómenos laborales se han dado en forma aislada en cada una de estas culturas, salvo la esclavitud, producto de las continuas guerras que se sucedían entre los pueblos, que aparece en casi todas estas civilizaciones con algunas variantes, dominando el esquema de trabajo subordinado.

“El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes.”²

Lo anterior indica que de la antigüedad, es poco lo que puede argumentarse acerca del derecho laboral, primero porque el trabajo no estaba inspirado en los principios tutelares vigentes en la actualidad y luego porque son muy pocas las fuentes y los testimonios históricos que se tienen.

Siguiendo con el correr de la historia, de la Edad Antigua se llega a la Edad Media, época en la cual el trabajo era ejecutado por los artesanos prevaleciendo el sistema económico de clientela. Debe tomarse en cuenta que en la Edad Media tuvo relevancia el sistema económico que la historia llama Feudalismo o Sistema Feudal, donde proliferaron las ciudades que pertenecían al señor feudal quien era el dueño de cada ciudad llamada también feudo. Cada ciudad era independiente entre sí y resultaban

² Fernández, **Ob. Cit**; pág. 34.

siendo pequeños universos para sus habitantes porque cada uno tenía sus artesanos con su respectiva clientela.

Es importante hacer mención que los artesanos se agruparon en asociaciones que se llamaron guildas, corporaciones o gremios. Cada una de estas guildas tenía una organización propia y muy específica que empezaba con jefe de taller. En cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros, b) Oficiales, c) Compañeros y, d) Aprendices.

El espíritu de las guildas, gremios o asociaciones, iba en dos sentidos: Por un lado era monopolista y como monopolios, los gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Dominaban por imperio de la ley; cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado. Ningún artesano podía ejercer un arte u oficio sin someterse necesariamente al sistema jerárquico gremial vigente en su ciudad y empezando por la escala jerárquica por el puesto de aprendiz para sucesivamente acceder a los estadios superiores de compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que estos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial quienes imponían e incidían en forma directa en los precios y en algunos rubros eran los únicos proveedores.

Por otro lado, era mutualista porque procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros, funcionaba como una especie de seguros de accidentes y seguros de vida. En los casos de desgracia, los compañeros ayudaban al afectado. Acostumbraban un fondo comunal destinado a la emergencia de sus miembros.

Analizando el espíritu de las guildas, se concluye que en estas antiguas asociaciones se tienen los antecedentes de dos instituciones en la actualidad renovadas: Los colegios y gremios profesionales dedicados a actividades de protección y superación de sus miembros; y por otro, lado la previsión social.

En el sistema feudal de la Edad Media, también se encuentran los antecedentes de los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores, cuando la economía fue dando paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades incrementándose la competencia comercial y laboral. Los maestros en plan de defensa de sus intereses,

hicieron más rígida la jerarquía del gremio oponiendo una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Estos, en respuesta a esta actitud de los maestros, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, siendo el embrión de los sindicatos, conociéndose en ese entonces como corporativismo.

Es importante anotar que en la Edad Media aparece la Escuela del Derecho Natural, que defendía la libertad absoluta para las actividades de las personas, entre las que incluían las actividades económicas y laborales. Esta escuela defendía la libertad en las actividades y en el trabajo de las personas por lo que cualquier intromisión del Estado era una interferencia a esta libertad.

La Escuela del Derecho Natural, fue una doctrina económica que predominó en la Edad Media; su aparecimiento se debió al surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y el descubrimiento de nuevas regiones. De esta escuela nacen los fisiócratas, cuya corriente de pensamiento defendía que “las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda.”³

En Francia, Robert Jacques Turgot, le hizo saber a Luis XVI, de quien era Ministro de Finanzas, el grave deterioro de la economía atribuido al sistema de producción dominado por los gremios. Por ello, el mismo Turgot promovió en 1776 la emisión del Edicto de Turgot, que abolió los gremios. Por la poca atención que se le dio a este Edicto, los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la Revolución Francesa en el año 1789.

Abolido el viejo régimen con la Revolución Francesa, “una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita.”⁴ De esta forma, los gremios quedaron totalmente abolidos. Esta abolición tomó forma legal en la Ley de Chapalier en el año 1791. “A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.”⁵

³ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 35.

⁴ **Ibid**, pág. 37.

⁵ **Ibid**.

Como una ironía histórica, esta misma libertad individual en el ámbito del trabajo fue la que se utilizó, pocos años después, en contra de los movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de formación de sindicatos chocaron contra esa línea liberal de pensamiento plasmada en la Ley de Chapalier, que deslegitimaba toda presión en el libre juego económico.

1.1.2 Primeras manifestaciones del derecho laboral hasta la configuración actual

En la historia del derecho laboral propiamente dicho, pueden reconocerse tres etapas bien marcadas: 1. La etapa de la represión; 2. La etapa de la tolerancia; y, 3. La etapa de la legalización.

En la primera etapa, como su nombre lo indica, todo intento de los trabajadores de presionar para conseguir mejoras laborales estuvo en la clandestinidad. Los intentos de huelga y organización fueron tomadas como sedición, conspiración y otras figuras delictivas. Estos movimientos fueron sofocados y los líderes obreros fueron perseguidos. Fue contradictorio en esta etapa el hecho de ser mal visto todo intento de presión, porque se vivía en plena vigencia de las ideas de libertad de comercio y trabajo.

En la etapa de la tolerancia se vivió un cambio en la orientación de la política del Estado. Cesaron las persecuciones a los líderes de los movimientos obreros y sindicales, pero no se crearon leyes para la regulación de estos movimientos ni para la protección de los trabajadores. El Estado tomó una actitud de ignorancia hacia estos movimientos y hacia los trabajadores, pero se imponía cuando tales movimientos alteraban el orden público. A pesar de esta ignorancia del Estado, se empezó a aceptar que el derecho de libre asociación podía ser invocado por los trabajadores como por cualquier ciudadano.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que esta etapa benefició más al Estado y a los patronos, porque el hecho aparente de la tolerancia a los movimientos obreros y sindicales mantuvo gran motivación en los trabajadores quienes tuvieron mayor rendimiento en sus labores generando mayores ganancias a los patronos.

Los primeros indicios de la etapa de legalización de las actividades laborales empieza a principios del Siglo XX, cuando emerge el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer la importancia de los movimientos laborales.

Esta etapa se dio en la medida en que los movimientos fueron creciendo en magnitud, al punto que los Estados fueron aceptando la realidad de no poderse oponer a los mismos. En otros casos, hubo interés político para aprovecharse de tales movimientos a la vez de no poder soportar las presiones sociales tan convulsionadas que se dieron a finales del Siglo XIX dando lugar a las primeras legislaciones en beneficio de los trabajadores. Aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados e ignorados ahora serían reconocidos por la ley.

En la etapa de legalización de las actividades laborales pueden notarse dos momentos: El primero se dio con el inicio del reconocimiento de reglamentos y leyes ordinarias aisladas que reconocían derechos a los trabajadores; el segundo momento constituye la época dorada y se refiere al momento de la llamada constitucionalización de los derechos laborales, es decir, el reconocimiento de los derechos laborales en su más alta expresión porque en los textos constitucionales se consagraron los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores.

Lo anterior indica que el proceso histórico de legalización de los derechos laborales se dio en orden inverso a la pirámide de Hans Kelsen, quien en la estructuración de las leyes coloca en primer lugar y en la cúspide de su pirámide a las leyes constitucionales y los señala como referentes de las cuales se originan las leyes ordinarias, seguidas de las reglamentarias y otras de menor jerarquía sucesivamente.

La Constitución mexicana de Querétaro, después de la Revolución en el año 1917, tuvo el mérito de ser la primera legislación en el mundo que contempló expresamente derechos laborales en el sector agrario. En el año de 1919, aparece la Constitución de Weimar, Alemania con garantías y derechos laborales en el sector empresarial.

Con estos antecedentes, los países latinoamericanos fueron incluyendo poco a poco en sus respectivas constituciones, derechos laborales individuales y colectivos.

1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala

En Guatemala, al igual que en otros países, la evolución del derecho laboral tuvo su propio proceso. Este proceso interno se fue dando con algún retardo debido a que estuvo supeditado a la influencia de la dinámica de este derecho en otras partes del mundo.

De la época anterior a la Colonia, es poco lo que se puede anotar sobre leyes en materia laboral, porque no se cuenta con fuentes certeras ni específicas sobre esta materia. Los textos escritos son escasos y con información mínima sobre esta materia. Ya de la época colonial, principalmente de sus inicios, existen documentos y cartas que enviaron algunos sacerdotes a los reyes de España, donde les informaban acerca de abusos y desmanes que cometían los conquistadores sobre los indígenas en el cumplimiento de largas jornadas de trabajo y los castigos que se les imponían.

Esta indignante situación puso de manifiesto el poco aprecio que tenían los conquistadores hacia los indígenas a principios de la era colonial, al punto de dudar sobre si tenían o no tenían alma.

Ejemplos de estos tiempos son: la encomienda o el repartimiento. “La Encomienda fue una institución característica de la colonización española en América, que, jurídicamente, era un derecho otorgado por el monarca en favor de un súbdito español (encomendero) con el objeto de que éste percibiera los tributos o los trabajos que los súbditos indios debían pagar a la monarquía, y, a cambio, el encomendero debía cuidar del bienestar de los indígenas en lo espiritual y en lo terrenal, asegurando su mantenimiento y su protección, así como su adoctrinamiento cristiano.”⁶ En la práctica, la encomienda fue la maniobra legal que enmascaraba los abusos cometidos por los conquistadores hacia los indígenas.

El repartimiento consistió en la asignación de indígenas como fuerza de trabajo gratuito para los españoles en América o para la Corona, que tuvo lugar durante la época de dominio colonial español en los Siglos XVI al XIX.

⁶ Microsoft, **Encarta 2005**. Sin página

La influencia de ideas humanitarias y el trabajo de personajes como el obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas, incidieron para lograr un mejor tratamiento a los indígenas por parte de los españoles. Puede notarse que fue una época de grandes contrastes porque a la par de colonizadores prepotentes, también existieron personas que dedicaron su vida en beneficio de un mejor trato para los indígenas en sus relaciones laborales.

La bula del Papa Paulo III puso fin, en cierta medida, a esta difícil situación de abuso y explotación hacia los indígenas pues eran sometidos a trabajos forzados, que reproduce en América la esclavitud, de moda en Europa en aquella época.

Por otra parte, en la Época Colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial. Fueron famosos en esta época, maestros de la talla de Martín de Porras y Quirio Cataño. En estos días todavía se tienen resabios de este sistema porque pueden verse aún, maestros de obras en la rama de la construcción seguido de ayudantes y aprendices. Los colegios profesionales tienen varias coincidencias con los antiguos sistemas gremiales caracterizados por el mutualismo, la seguridad social y principalmente, el monopolio de la profesión.

Las corrientes humanistas de esta época se concretan con la creación de las Leyes de Indias por parte de la Corona Española, con las cuales pone de manifiesto su intento de limitar los abusos que los españoles cometían en estas tierras.

Entre las disposiciones de las Leyes de Indias es importante resaltar la regulación de la jornada de ocho horas, cuya aplicación dejó mucho que desear. Sin embargo, las Leyes de Indias son un anticipo muy importante de la legislación laboral que más tarde tomó auge.

El verdadero embrión y evolución del derecho laboral en Guatemala puede ubicarse a finales del Siglo XIX, con la reforma liberal con su movimiento legislador. El camino recorrido ha sido de poco más de un siglo, periodo en el cual puede notarse el nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho del trabajo.

En cuanto a su posicionamiento, las primeras regulaciones laborales específicas se dieron dentro del derecho civil. El Código Civil de 1877, lo comprende dentro de los contratos como uno más, siendo específicamente el contrato de trabajo. Este Código regula en uno sus Artículos que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.

El Decreto No. 486 del año 1894, consigna en uno de sus considerandos que aunque el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.

El Artículo 16 de este mismo Decreto, establecía que cualquier presión o abuso contra la libre contratación laboral, “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas”.⁷ A pesar de este Artículo y en forma curiosa, este mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador no podía retirarse de la finca estar solvente con su patrono.

El Decreto No. 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocida como Ley del Trabajo del año 1926 estipulaba en el Artículo 1º, que el contrato de trabajo se regiría por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley.

Con lo anterior, se demuestra que la posición inicial de la legislación laboral en Guatemala fue de carácter privatista. Sin embargo, desde los principios del Siglo XX ha tenido grandes avances, absorbiendo elementos de mucha importancia entre las que se pueden mencionar la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

El proceso de regularización de las normas laborales, como todo proceso, ha sido muy dinámico y cambiante. Cada vez se están logrando mejores ventajas a favor de los trabajadores y las trabajadoras por lo que ha quedado en la historia y disipadas en el tiempo, aquellas épocas en las que por ley de trabajo se decía mandamientos como

⁷ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 40.

quedó anotado anteriormente, el administrador de justicia laboral era el jefe político, al trabajador se le llamaba mozo o jornalero y en vez de contratar, se hablaba de enganchar o de reclutar personal. Paradójicamente en aquella época, la ley, en un intento de protegerlos, prohibió la venta de mozos.

En poco más de un siglo, varios avances se han dado en el campo del derecho laboral. Algunas reseñas de este proceso dinámico normativo son las notas que a continuación se describen, de acuerdo a su cronología y al contenido de dichas normas.

Del año 1933 al 1944 gobernó el país el general Jorge Ubico, y entre una de las particularidades de su gobierno fue el trabajo obligatorio en caminos. Sin embargo, esta obligatoriedad del trabajo en caminos ya se conocía desde los inicios del nuevo Estado de Guatemala, como puede apreciarse en el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830.

Este Decreto fue sustituido por el Decreto 126 del 26 de Octubre de 1874, que crea una contribución de caminos de tres días cada año o pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios. Este Decreto fue a su vez modificado por el 187 que establece el Impuesto de Vialidad. El Código Fiscal del 30 de mayo de 1921, Decreto 1,153 aumentó a cuatro días de trabajo la contribución en caminos.

En el Decreto 163 del 25 de septiembre de 1876, se imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos de café. Era presunción de culpabilidad el solo hecho de tener las matas, tratar las matas con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios. Asimismo, el Acuerdo del 12 de diciembre de 1883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la república a los culpables de infracciones en el ramo de licores.

El Acuerdo del siete de septiembre de 1893, es un atentado en contra de la libertad contractual de los trabajadores porque autoriza a la Municipalidad de Totonicapán a cobrar Q. 0.50 por cada peón que proporcione a los cultivadores de café. Esta disposición se amplió a otras municipalidades. Para la cosecha de café del año 1908, por la abundancia en las cosechas y simultánea maduración del fruto, el gobierno dio

instrucciones a las autoridades departamentales para que se suministraran a los finqueros los operarios de que hubiere necesidad.

El 12 de agosto de 1903, el Ejecutivo envió una circular a los jefes políticos donde se reconoce lo miserable de los salarios y se fija a partir del uno de septiembre del mismo año, jornales de 12 reales diarios en el campo. Más adelante, en circular del 19 de septiembre de 1903 se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

Es claro que existía en ese entonces un desorden en la distribución del trabajo, porque se dieron extrañas autorizaciones para inmigración de trabajadores de diferentes partes del mundo.

En enero del año 1894, el Gobierno autorizó a la compañía Japanese Information Bureau de Japón, para que en dos años pueda traer inmigrantes japoneses útiles y laboriosos en rescate de los trabajos agrícolas. “En 1924 se autorizó el contrato sobre la inmigración de colonos checos. En octubre de 1925 se autorizó a la empresa The Mexican and General Corp, Ltda. traer hasta 3,500 naturales de la India para emplearlos como peones en trabajos agrícolas de las fincas de dicha empresa, llamadas Concepción Grande, Río Grande y Trapiche Grande. En caso de que otros agricultores de Guatemala, debidamente autorizados por el gobierno, deseen proveerse de peones de la India, la Corporación se obligó a ser gestor para ello.”⁸

El 21 de febrero de 1906, se emitió el Decreto Gubernativo 657 por la necesidad de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozo. Uno de los Considerandos de este Decreto declara: Que hasta hoy han sido ineficaces todas aquellas disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebren entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta de servicios... que tal procedimiento está en pugna con los mas puros principios del Derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo, además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no pueden ser materia ni deben ser estimados como

⁸ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 43.

cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que estén bien reglamentadas en las leyes civiles”.⁹

En Guatemala, también se emitieron normas para la restricción a la inmigración de personas de distintas razas. “En Decreto Gubernativo 950 del 30 de Agosto de 1,927, se considera que la inmigración de individuos de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio ha aumentado notablemente en el último año; por cuanto se dedican en lo general al agío y al comercio ambulante, desplazando al comercio nativo y perjudicando al establecido,... Que el gobierno está en la obligación de procurar, por cuantos medios estime convenientes, el bienestar de sus gobernados... Que no es posible seleccionar esta inmigración, porque tales individuos, en lo general, llegan al país con escasos medios de subsistencia y no se dedican a otras ramas en las cuales pudiera aprovecharse su trabajo en beneficio de la colectividad... **DECRETA:** **1.** Queda restringida por el tiempo que el Gobierno considere oportuno, la inmigración de personas de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio.... **2.** Prohibir el ingreso de gitanos, cualquiera que sea su nacionalidad. También existieron requisitos limitantes al ingreso de individuos de color”.¹⁰

Las Leyes de Inmigración otorgaron, lamentablemente, preferencia a trabajadores y patronos extranjeros. Fue tal la afluencia de extranjeros que en el Decreto Legislativo 1,357 del año 1927, se señaló un mínimo de 75% de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. La actual legislación establece en términos globales, un 90% de trabajadores nacionales.

Las leyes de trabajo propiamente dichas, tuvieron un crecimiento y desarrollo en el tiempo de la siguiente manera:

1. **Reglamento de Jornaleros:** Emitido en el Decreto No. 177 de fecha tres de abril de 1877.

⁹ **ibid**, pág. 42.

¹⁰ **ibid**, pág. 43, 44.

2. **Ley de Trabajadores:** Esta Ley fue emitida en el Decreto No. 253 del año 1894. Este cuerpo normativo contenía en forma sistemática varios preceptos laborales que significaban un gran avance en materia de derechos para los trabajadores que lamentablemente no llegaron a cumplirse. Antes de esta ley existieron varias normas respecto al trabajo subordinado pero se dieron en forma aislada.

Esta Ley fue una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, debido a que en esta época, estaba en auge el cultivo del café por lo cual requería mejor control. Este auge hizo que las disposiciones laborales de esta época parecieran dedicarse a la actividad cafetalera.

En los considerandos de esta Ley, se destaca la prohibición de reglamentar el trabajo, dejando a la espontaneidad individual, las condiciones de oferta y demanda.

3. **Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo:** Emitida en el Decreto 669 de fecha 21 de noviembre de 1906 y su reglamento fue emitido un año después. Esta ley es el antecedente mas importante de la previsión social, actualmente muy difundida.

4. **Ley del Trabajo:** Esta ley fue decretada en el año 1926. Puede afirmarse que es considerada como el primer conjunto de normas de contenido laboral de aplicación general que aparece en forma sistematizada, en ella se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados, inspirados por los principios tutelares propios del derecho laboral; algunas instituciones que contiene esta ley son las siguientes:

- a. Protección del salario;
- b. Jornada de ocho horas diarias y 48 horas a la semana;
- c. Descanso semanal;
- d. Protección al trabajo de mujeres y menores;
- e. Protección a la madre obrera (periodos prenatal, inamovilidad, lactancia);
- f. Jornada extraordinaria.

Además, en esta ley se presenta un principio de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, que incluye a la huelga, aunque no la cita como un derecho.

“En esta ley de trabajo se reflejan los principios e instituciones laborales que en ese tiempo estaban de moda en los escenarios internacionales y tomados en cuenta en Guatemala en su Constitución de 1921. Esta ley se constituye en el punto de la legislación laboral posterior.”¹¹

5. **Código de Trabajo de 1947:** Con la Revolución de Octubre de 1944, termina el régimen de dictadura del general Jorge Ubico y se abren las puerta a una era democrática, quizá la primera en la historia de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones que estaban ya vigentes en otros países y muy deseados en Guatemala.

Las expectativas populares se volcaron al Código de Trabajo y en la implementación del seguro social. Se creó el actual Código de Trabajo bajo el Decreto 330 del Congreso de la República, inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano, el Código de Trabajo de Costa Rica.

A pesar de haber transcurrido un poco más de medio siglo y los fuertes cambios políticos, este primer Código de Trabajo ha mantenido su forma inicial ya que pocos cambios se le han hecho.

6. **Código de Trabajo de 1961:** El Congreso de la República emitió en mayo del año 1961 el Decreto No. 1,441, el cual constituye una reforma integral del Decreto 330. Por ello es que el Decreto No. 1,441, es la nomenclatura que actualmente tiene el Código de Trabajo.

Las modificaciones que ha sufrido posteriormente el Código de Trabajo, se han decretado como normas separadas que complementan la normativa laboral pero

¹¹ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 47.

no se han incorporado formalmente al cuerpo del Código de Trabajo. Ejemplo de estas normas son las que regulan el aguinaldo y la bonificación anual, entre otros.

7. **Reforma del año 1992:** Estas reformas fueron hechas bajo el Decreto No. 64-92 por la necesidad de actualizar algunos pasajes del Código. Otros consideran que estas reformas se dieron por presiones de sindicatos norteamericanos a través de la amenaza de suprimir al país de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias, SGP.

Estas reformas se publicaron en diciembre del año 1992, en las cuales se modificaron varios Artículos en los órdenes individual, colectivo, punitivo y procesal.

En esta reforma se sanciona la discriminación en el trabajo por razón de sexo, religión, educación y otras causas. En el derecho individual se amplían los permisos y las licencias y se regula con mayor detalle y amplitud la protección a la maternidad.

Aparecieron otras normas que regularon los asuetos, el Congreso de la República de Guatemala emitió en julio del año 1992, el Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, llamado comúnmente bono 14, la negociación colectiva, constitución de sindicatos y otros derechos mínimos e irrenunciables, fruto de la evolución del Derecho Laboral y que hoy gozan los trabajadores del País.

En el campo del derecho colectivo se dan facilidades para el registro de sindicatos, se confirma el derecho de inamovilidad de los trabajadores y se incrementan las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente. Suprime la prohibición expresa de participación política de los sindicatos, aunque tampoco lo permite. En el aspecto punitivo, se limita a incrementar las multas para los infractores a las leyes de trabajo. En lo procesal restringe el empleo de excusas y regula la actuación de los mandatarios en la prueba de confesión judicial.

8. **Reformas del año 2001:** Estas reformas están contenidas en el Decreto No. 18-2001; favorecen significativamente las relaciones empleador y trabajador y fortalecen el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

En estas reformas se obliga a los patronos a enviar en el improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año, a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe de los egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias. Considero que esta información tiene como objetivo llevar un registro de tales prestaciones para evitar que en los años posteriores se violen, porque son derechos que los trabajadores van adquiriendo, los cuales son considerados como mínimos e irrenunciables.

Otro aspecto importante de la reforma, es que prohíbe la simulación del periodo de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Un aspecto de relevancia de estas reformas es el contenido en el Artículo 2, al normar que si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley. La Corte de Constitucionalidad, mediante expediente 898-2001 y 1014-2001 publicados en el Diario Oficial del 15 de noviembre de 2004, declaró inconstitucional la palabra solidariamente, lo cual significa que la empresa donde los trabajadores prestan sus servicios debe responsabilizarse del cumplimiento de los derechos laborales. La palabra solidariamente pretendía que tanto las empresas contratantes como la empresa donde finalmente laboraran los trabajadores se hicieran cargo del cumplimiento de los derechos, pero causaba una ambigüedad que en la práctica dejaba sin protección a los trabajadores; por ello, la sentencia de la corte tuvo como objetivo, la protección clara de los derechos laborales, a favor de los trabajadores.

Respecto al salario mínimo, el Artículo tres del Decreto 18-2001 regula que el Organismo Ejecutivo, en base a los informes y dictámenes que le traslade la Comisión

Nacional del Salario, debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad económica, empresa o circunscripción económica. En los considerandos de los acuerdos deben consignarse las razones que fundamentan la fijación de salarios mínimos, las cuales obviamente deben responder a las necesidades actuales de los trabajadores y a los procesos de inflación del país que siempre afectan la canasta básica.

Debe quedar claro que la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior; además no implica renuncia del trabajador. El patrono debe respetar los convenios existentes previamente si estipulan mejores salarios, en beneficio de los trabajadores.

El Artículo cuatro de la mencionada reforma regula la inamovilidad en sentido amplio, al establecer que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Sin embargo, si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido prevista en el Código de Trabajo, el patrono debe iniciar el incidente de cancelación de contrato de trabajo, para que el órgano jurisdiccional competente autorice el despido.

El Artículo seis reforma el inciso a) del Artículo 214 del Código de Trabajo, dándole facultad a los sindicatos de celebrar contratos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Esto puede considerarse como un gran avance porque un pacto colectivo de condiciones de trabajo es considerado como ley profesional entre las partes donde el sindicato puede negociar con la parte patronal todos los beneficios posibles para los trabajadores. Visto de esta manera, el pacto colectivo de condiciones de trabajo puede superar muchos derechos contenidos en las normas legales, vislumbrándose como la herramienta del Siglo XXI de gran beneficio para el sector laboral del país.

Los restantes Artículos del Decreto Número 18-2001, norman derechos y obligaciones de los sindicatos, considerando siempre la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores.

El derecho laboral sigue evolucionando porque cada vez se van creando nuevas normas a favor de la clase trabajadora. Estas normas van apareciendo en forma aislada y por ello no forman parte del cuerpo del Código de Trabajo como se ha anotado con anterioridad. Es importante anotar que en la práctica, estas nuevas normas sustituyen el contenido del Código de Trabajo por el principio de lo mínimo e irrenunciable y por el principio evolutivo.

Según estos principios, toda norma creada debe superar lo mínimo e irrenunciable establecido y porque constitucionalmente todas las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, deben interpretarse en el sentido más favorable para los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. Los derechos laborales en Constituciones de la República de Guatemala y en otras leyes

La inclusión en forma muy específica de los derechos laborales en la Constitución Política de la República de Guatemala del año 1985, se considera como continuación de la época dorada de constitucionalización de los derechos laborales, porque en el actual texto constitucional pueden encontrarse derechos, tanto individuales como colectivos de manera bien desarrolladas. Debe recordarse -como se anotó en el capítulo anterior- que los derechos laborales iniciaron a normarse en reglamentos y decretos de jerarquía inferior a las Constituciones en general.

Tuvieron que pasar varios años, desde que se contemplaron expresamente los derechos laborales en el sector agrario en la Constitución Mexicana de Querétaro, después de la revolución en el año 1917 y la inclusión de garantías y derechos laborales en el sector empresarial en el año de 1919 en la Constitución de Weimar, Alemania, para que en Guatemala llegaran a normarse derechos laborales, principalmente en la Constitución Política del año 1945 y en la Constitución Política del año 1965.

Estas Constituciones contienen grandes avances en materia de derechos laborales porque al analizarlas puede apreciarse que estos avances aparecen de manera progresiva, en el sentido que los derechos laborales contenidos en la Constitución Política del año 1965 superan a los contenidos en la Constitución Política del año 1945 y en la forma como se legislan en la actual Constitución Política de la República de Guatemala (1985), superan a los contenidos en la Constitución Política de la República del año 1965.

El análisis de los derechos laborales contenidos en las dos Constituciones inmediatas anteriores a la actual, es importante para la explicación y el análisis de la situación de los derechos laborales en la actual Constitución. “Para estudiar las Constituciones en Guatemala, es necesario hacer énfasis en el periodo del 1944 a la fecha, porque su

estudio es más importante para la explicación de la situación presente y el análisis del texto vigente”¹², es decir, la actual Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Constituyente el 11 de marzo de 1945, dedica exclusivamente al Trabajo, la Sección I del Capítulo II titulado Garantías Sociales. Esta sección está compuesta de 15 Artículos: del 55 al 69.

La Constitución de la República de Guatemala del año 1965, dedica al trabajo el Capítulo III de su Título III que lleva por nombre: Garantías Sociales, desarrollándolo en seis Artículos: del 111 al 116.

El Artículo 55 de la Constitución Política de 1945, contiene un avance significativo en su época, al normar que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. Puede notarse en este Artículo el avance, al declarar el trabajo como un derecho del individuo. Quizá la utilización del término individuo lleve una connotación de individualismo, pero la importante de este y que es motivo del estudio, es la declaración del trabajo como derecho y como obligación social.

Un aspecto importante de la Constitución del año 1945, es que no llama específicamente derechos a los contenidos en 16 incisos del Artículo 58; los nombra como principios fundamentales de la organización del trabajo. Sin embargo, al analizarlos puede notarse que los contenidos son derechos que se promulgan a favor de los trabajadores en el contexto de esa época.

De manera similar, el Artículo 114 de la Constitución de la República de Guatemala del año 1965, llama principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo a los derechos de los trabajadores. En la actual Constitución Política de la República de Guatemala se norman específicamente como derechos de los trabajadores.

¹² García Laguardia, Jorge, **Política y Constitución en Guatemala. La Constitución de 1985**, pág. 13.

El inciso 1 del Artículo 58 de la Constitución de la República de 1945 constituye un avance en los derechos laborales, producto de la Revolución del año 1944. Norma que en los contratos individuales y colectivos de trabajo, serán nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo y otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de algún derecho reconocido a favor del trabajador en las leyes del país.

Esto se reafirma en el Artículo 116 de la Constitución de la República del año 1965, al normar que los derechos declarados en la misma, constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. La Constitución Política de la República de Guatemala del año 1985, retoma esta irrenunciabilidad de derechos en el Artículo 106, el cual se analizará en el desarrollo del presente estudio.

Un derecho muy importante normado en el inciso dos del Artículo 58 de la Constitución de la República de Guatemala del año 1945, es la fijación periódica del salario mínimo para trabajadores de todas clases. Al indicar que es para los trabajadores de todas clases, deja claridad que esta Constitución no hace distinción entre trabajadores agrícolas y trabajadores de empresas para quienes se norman derechos iguales en cuanto al salario. Además añade, como elemento muy importante, que la fijación periódica de este salario mínimo debe atender a las necesidades de orden material, moral y cultural de los trabajadores y a sus deberes como jefe de familia.

También se norma en ese mismo inciso que el trabajador o empleado tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada seis días de trabajo. Esto indica que el trabajador tiene derecho a percibir siete días de salario por cada semana ininterrumpida de trabajo. De igual manera norma que los días de asueto reconocidos por la ley serán también remunerados. Como complemento a este derecho, el inciso 6 del mismo Artículo norma la igualdad de salario o sueldo correspondiente a trabajo igual y en idénticas condiciones, prestado en la misma empresa, sin distinción de edad, raza, sexo o nacionalidad, atendiendo únicamente a capacidad, eficiencia y honradez.

La Constitución de 1965 organiza y especifica mejor el derecho al salario mínimo y los descansos remunerados, lo que es un avance muy importante para la legislación laboral en Guatemala.

El inciso segundo del Artículo 114 establece la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Puede notarse el avance cualitativo de este derecho respecto a la forma de cómo estaba en la Constitución de 1945, donde la fijación del salario mínimo es igual para toda clase de trabajadores, aunque el inciso 6 se torna muy especial porque claramente regula la igualdad de salario sin ningún tipo de discriminación, situación que se pierde en la Constitución del año 1965.

En el inciso cuarto del mismo Artículo se estipula la fijación periódica del salario mínimo mediante audiencia previa a trabajadores y patronos, a través del establecimiento de normas y medios para hacerlo efectivo, atendiendo a la clase de trabajo, a las peculiaridades de la región, a la conveniencia de fomentar la productividad, a las necesidades vitales del trabajador en los órdenes material, moral y cultural, a fin de pueda cumplir sus deberes familiares.

El inciso sexto establece el derecho de los trabajadores a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivo de labores. En este sentido, la Constitución de la República del año 1965, mantiene este derecho como lo estipula la Constitución de 1945.

El inciso segundo del Artículo 58 de la Constitución de la República de 1945, regula además la inembargabilidad del salario, salvo por responsabilidades alimenticias. Estipula que tampoco pueden embargarse los instrumentos de trabajo propios de los trabajadores. La Constitución del año 1965, mantiene este derecho y le dedica específicamente el inciso 13 del Artículo 114. Tanto la Constitución de la República del año 1945 como la del año 1965, establecen claramente que los salarios son inembargables y permiten excepción solamente cuando se trata de protección a la familia del trabajador y por orden judicial.

En el inciso cuatro del Artículo 58 de la Constitución de 1945, se establece el derecho a las jornadas de trabajo. Se estipula que la jornada máxima efectiva de trabajo diurno será de ocho horas diarias y de 48 horas semanales. La jornada máxima efectiva de trabajo nocturno será de seis horas diarias y de 36 horas semanales. En la parte final, establece que quienes por disposición de la ley o por acuerdo con los patronos laboren menos de 48 horas a la semana, tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana ordinaria.

El derecho a determinadas horas en las jornadas de trabajo estipulado en la Constitución de la República del año 1945, se reitera de la misma manera en el inciso 5º del Artículo 114 de la Constitución de 1965. En este inciso se agrega la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto que no puede exceder de siete horas de trabajo diario, ni de 42 horas de trabajo a la semana.

El derecho a gozar de vacaciones anuales pagadas a los trabajadores después de un año o más de servicios ininterrumpidos está regulado desde la Constitución de la República del año 1945, en el inciso cinco del Artículo 58. Este derecho puede encontrarse también en el inciso sexto del Artículo 114 de la Constitución de la República de 1965, agregando que las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el patrono compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido, cesare la relación de trabajo.

El inciso 10 del Artículo 58 de la Constitución del año 1945, regula las condiciones en que la mujer debe prestar sus servicios. Regula que no debe establecerse diferencia entre casadas y solteras para los efectos del trabajo. A la mujer no se le podrá exigir trabajo que requiera esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Según esta Constitución, las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso forzoso remunerado, un mes antes y 45 días después del parto. En la época de lactancia, tendrán derecho a dos periodos diarios de descanso extraordinario, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo.

Estos derechos de la mujer están igualmente legislados en la Constitución de la República del año 1965, en el inciso octavo del Artículo 114, agregando que los

descansos pre y posnatales serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

El derecho de indemnización se encuentra en la Constitución de 1945, específicamente en el inciso 11 del Artículo 58, estableciendo la obligación del patrono de indemnizar al trabajador cuando fuere retirado sin causa justificada, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año trabajado en forma continua y si el servicio no alcanzare a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los dos primeros meses que se refutan de prueba. También indica el inciso que el patrono está obligado a indemnizar en la misma forma al trabajador o empleado que se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos que rebajen su dignidad. Agrega el inciso que el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o la tolerancia de aquel.

La indemnización como derecho también se encuentra en la Constitución de 1965, al indicar la obligación del patrono de indemnizar con un mes de sueldo por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que sea ésta.

Puede notarse que la Constitución de 1965, no recoge exactamente el espíritu del derecho de indemnización de la Constitución del año 1945. Considera la indemnización solamente para los años continuos trabajados pero no menciona qué hacer cuando los servicios no alcanzan un año completo. Además ignora la protección al trabajador contra los malos tratamientos de dependientes o familiares del patrono que atenten contra su dignidad.

En el inciso 15 del Artículo 58 de la Constitución de 1945, se establecen las condiciones de seguridad e higiene en que debe prestarse el trabajo. En los establecimientos de trabajo se observarán estrictamente los reglamentos y disposiciones sobre higiene y salubridad. Los patronos están obligados a adoptar medidas convenientes para prevenir

a sus trabajadores contra accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

El inciso 16 del mismo Artículo establece la obligación que tienen las empresas situadas fuera de los centros de población, de proporcionar a sus trabajadores y a las familias de éstos, habitaciones adecuadas, escuelas, enfermerías y demás servicios y atenciones indispensables para su bienestar físico y moral.

La Constitución de 1965 no especifica mucho estos derechos. Se limita a normar en el Artículo 115 que el Estado velará porque las viviendas de los trabajadores sean adecuadas y llenen las condiciones necesarias de salubridad, que fomentará la construcción de casas y el establecimiento de colonias para trabajadores.

El Artículo 60 de la Constitución de 1945, regula que en los accidentes y enfermedades profesionales que sufran los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas, o a consecuencia de su profesión, los empresarios serán responsables, salvo los casos de intención manifiesta del trabajador, fuerza mayor extraña al trabajo o a accidente debido al comprobado estado de embriaguez. Esta obligación subsistirá aún en caso de que el patrono contrate al trabajador por medio de un intermediario. La Constitución de 1965 no menciona nada respecto a estos derechos.

El seguro social obligatorio está normado en el Artículo 63 de la Constitución de 1945. Se establece que comprenderá por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado. La Constitución de la República del año 1965, en el inciso 10 del Artículo 114 solamente regula el establecimiento de sistemas económicos y de previsión social en beneficio de los trabajadores.

El derecho a la preparación técnica de los trabajadores y la elevación del nivel económico y cultural por parte del Estado está normado en el Artículo 65 de la Constitución de 1945. Asimismo, el Artículo 69 consagra que son irrenunciables los derechos y los beneficios de la sección de trabajo de esta Constitución y su enumeración no excluye otros, derivados de los principios de justicia social.

En la Constitución de 1965 se establecen otros derechos, los cuales no aparecen en la Constitución anterior a ésta. Entre estos está la preferencia de los trabajadores guatemaltecos en igualdad de condiciones y en paridad de circunstancias, asimismo, ningún trabajador guatemalteco podrá tener menor salario que un extranjero. Esto puede encontrarse en el inciso 15 del Artículo 114 de dicha Constitución.

Otro de los derechos que ha adquirido mucha importancia en la actualidad es el derecho al aguinaldo. Aparece por primera vez en la normativa del país en el inciso 18 del Artículo 114 de la Constitución de 1965. Establece que el patrono debe pagar en la primera quincena de diciembre de cada año, un aguinaldo no menor del 50 por ciento del sueldo mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. Asimismo, regula que a los trabajadores que tuvieron menos del año de servicios, el aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

El inciso 19 del Artículo 114 de la Constitución del año 1965, establece la obligación del patrono de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado. Cesa esta obligación del patrono si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguro social. Si el régimen no cubre totalmente la prestación, el patrono deberá pagar la diferencia.

Finalmente, al igual que la Constitución del 1945, la Constitución del 1965, cierra el capítulo dedicado al trabajo afirmando que los derechos consignados en dicho capítulo constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley.

Indica que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un convenio de trabajo o en otro documento, estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en leyes, reglamentos o en otras disposiciones relativas al trabajo.

Hecho el análisis de los derechos laborales en las Constituciones de la República de Guatemala de los años 1945 y 1965, toca analizar de manera más reflexiva, los derechos laborales enmarcados en la Constitución Política de la República de Guatemala actual, es decir, la del año 1985. Esta Constitución, además de algunos Artículos que regulan derechos laborales individuales y colectivos en todo su texto, dedica exclusivamente al trabajo, la sección octava del capítulo II, Derechos Sociales, del Título II, Derechos Humanos. Contiene los Artículos del 101 al 106 que norman en forma específica la actividad de los trabajadores del sector privado, lo cual es un gran avance en materia laboral, porque contienen garantías mínimas e irrenunciables ausentes o presentes medianamente en constituciones anteriores y que ya han sido objeto de análisis.

Entre los derechos que se incluyen en esta sección de la Constitución Política de Guatemala están los siguientes:

2.1. El derecho al trabajo

La sección octava, mencionada en el párrafo anterior, en el párrafo inicial norma el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social. Enfatiza en que el régimen laboral del país debe organizarse de acuerdo a principios de justicia social. De esta forma, el trabajo se ubica constitucionalmente en el campo de los derechos humanos y sociales inalienables y se obliga al Estado a organizar todo lo relativo al trabajo de acuerdo a principios de igualdad y equidad.

En el Artículo 102, se establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades respectivas. Entre estos derechos sociales mínimos está la libre elección del trabajo.

Además de la libertad de trabajo, también se plasma en el inciso a) del Artículo 102 de la Constitución, el derecho que tienen los trabajadores de gozar de condiciones económicas satisfactorias que garanticen tanto a él como a su familia una existencia digna.

2.2. El salario

El salario es tema importante en el inciso b) del Artículo 102. Al respecto, crea el derecho de todos los trabajadores de recibir igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. El alcance de este inciso es relevante para los trabajadores porque en esencia, concretiza el principio de igualdad de todos ante la ley como se norma en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República al declarar que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Además del derecho a la igualdad de salario en igualdad de condiciones de trabajo, al empleador se le asigna la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, es decir en moneda nacional, admisible inmediatamente en sus transacciones para la satisfacción de sus necesidades básicas y la obtención de los servicios que necesita. Sin embargo, esta obligación del patrono de pagar al trabajador en moneda de curso legal tiene una variante en el mismo inciso d) del Artículo 102 al normar que el trabajador del campo puede recibir voluntariamente, productos alimenticios hasta en un 30 por ciento de su salario. Estos productos deben calcularse a un precio no mayor de sus costos.

Considero que esta variante en el pago del salario ha sido motivo de diversas interpretaciones, que han puesto en duda el verdadero espíritu de la norma y ha sido una ventana para la violación de los derechos mínimos de los trabajadores del campo en lo que respecta al salario.

Otro derecho respecto al salario es su inembargabilidad. Al respecto, es importante interpretar en su verdadero sentido lo que la Constitución Política de la República norma en este caso, debido a que puede tergiversarse con el Artículo 96 del Código de Trabajo que declara inembargable el salario solo en los casos siguientes:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de 30 quetzales al mes;

- b) El 90 por ciento de los salarios mayores de 30 quetzales o más, pero menores de 100 quetzales al mes;
- c) El 85 por ciento de los salarios de 100 quetzales o más, pero menores de 200 quetzales al mes;
- d) El 80 por ciento de los salarios de 200 quetzales o más, pero menores de 300 quetzales al mes; y
- e) El 65 por ciento de los salarios mensuales de 300 quetzales y más.

La Carta Magna es clara en el inciso e) del Artículo 102, al declarar que el salario es inembargable. Este inciso de la Constitución Política de la República de Guatemala, debe interpretarse en el sentido que más favorece a los trabajadores, de manera que debe entenderse que el salario en su totalidad es inembargable.

La comparación de la inembargabilidad de la Constitución Política de la República, con el Artículo 96 del Código de Trabajo, debe hacerse a la luz del principio de lo mínimo e irrenunciable y principalmente en lo normado en el último párrafo del Artículo 106 de la misma Constitución Política de la República de Guatemala referente a que, en caso de duda sobre la forma de interpretar las disposiciones legales, reglamentos o contratos, en materia laboral, siempre deberán de interpretarse en el sentido que más favorezca a los trabajadores.

Entonces, la comparación de la inembargabilidad de la Constitución Política de la República y el Artículo 96 del Código de Trabajo, da un resultado que tiende a darle validez a lo constitucional por tres motivos: 1. La Constitución Política de la República es superior en jerarquía que el Código de Trabajo; 2. En la Constitución Política de la República, debe interpretarse que la totalidad del salario es inembargable en atención a lo mínimo y a lo irrenunciable; y, 3. En atención a que en caso de duda, las normas legales y los contratos se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores, entre estas dos normas se ve con claridad que lo más conveniente a los trabajadores es que el total del salario sea inembargable y no solo en casos específicos como se estipula en el Artículo 96 del Código de Trabajo.

El mismo inciso e) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, en la segunda parte norma que puede retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda, solo en dos casos concretos: 1. Para la protección a la familia del trabajador; y, 2. Por orden judicial. El Artículo 97 del Código de Trabajo complementa - en cierta manera- esta disposición constitucional determinando que: “son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”. Esto no debe interpretarse como contradicción a la inembargabilidad total del salario, sino como una excepción de la norma en los casos muy específicos que se plantean.

Además de la inembargabilidad del salario, la Constitución Política de la República de Guatemala establece que los implementos personales del trabajador no pueden ser embargados por ningún motivo. En este sentido, la norma es clara y taxativa y puede interpretarse como la tutela que el Estado les otorga a todas las personas para que puedan ejercer un trabajo. Los implementos personales de trabajo, por ningún motivo se pueden embargar, porque constituyen el medio que permite a las personas ejercer su derecho al trabajo. Embargar los implementos personales de trabajo es una flagrante violación a los derechos laborales y una violación al principio de igualdad ante la ley.

2.3. La jornada de trabajo

Una de las conquistas, vinculada al salario y plasmada en la Constitución Política de la República de Guatemala es la de las jornadas de trabajo. Si bien, "esta conquista se remonta a la Revolución del año 1944 y plasmada en la Constitución de la República de 1945, habiéndose empezado a desarrollar en el gobierno de Juan José Arévalo"¹³, es hasta en la actual Constitución que toma una forma definida y a partir de entonces se suceden luchas populares para lograr su cumplimiento. Es importante afirmar que a pesar de existir la normativa constitucional y que se tenga este derecho desarrollado en forma más explícita en leyes ordinarias y reglamentos, su cumplimiento aún queda lejos en varios sectores laborales del país.

¹³ Ministerio de Educación, **Historia sinóptica de Guatemala**, pág. 411.

El inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, clasifica la jornada de trabajo efectivo de la siguiente manera:

- a. Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno:** Esta no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para efectos de pago de salarios.

- b. Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno:** Esta jornada no puede exceder de seis horas diarias ni de 36 a la semana.

- c. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto:** Esta jornada no puede exceder de siete horas diarias ni de 42 a la semana.

- d. Jornada extraordinaria de trabajo:** Se refiere a todo trabajo realizado efectivamente fuera de las jornadas ordinarias y tendrán una remuneración específica.

El trabajo efectivo se refiere a todo el tiempo que el trabajador o la trabajadora permanecen a las órdenes o a la disposición del patrono.

Tomando en cuenta que en la realidad se dan diversas formas de contratación en cuanto a jornadas de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala norma en su Artículo 102, inciso g), que quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna, o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

2.4. Los descansos y las vacaciones

En cuanto al descanso, la Constitución Política de la República de Guatemala estipula un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. De aquí se deduce el pago del séptimo día, el cual es de

aplicación en todos los sectores laborales, aunque en la práctica falta mucho para su estricto cumplimiento.

El Artículo 126 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, estipula que la semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo.

También señala que el patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincida uno o más días de asueto, y así mismo, cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Si por su naturaleza, el trabajo es muy especializado o de índole continua, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal; en estos casos, el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal reciba, se le compute como trabajo extraordinario.

El inciso i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula el derecho del trabajador a gozar de 15 días de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios sin interrupción. De esta norma, la Constitución exceptúa a los trabajadores de empresas agropecuarias a quienes se les reconoce solamente diez días hábiles de vacaciones.

Sin embargo, el Artículo 130 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo seis del Decreto 64-92 del Congreso de la República, estipula que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.” Atendiendo al principio evolutivo, en este caso concreto entra en vigencia el Código de Trabajo, donde no exceptúa a nadie de los 15 días hábiles de vacaciones, en atención al último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que dice: “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

2.5. El aguinaldo

Todo empleador está obligado constitucionalmente a otorgar cada año, un aguinaldo equivalente, como mínimo, al 100 por ciento del salario mensual o el que estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año de manera ininterrumpida.

En el caso de trabajadores que tuvieran menos de un año de servicio, recibirán un aguinaldo proporcional al tiempo laborado.

2.6. Protección a la mujer trabajadora

En esta materia, la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el inciso K) del Artículo 102, que no debe establecerse diferencia entre mujeres casadas y solteras en asuntos laborales. De igual manera, el Artículo 151 del Código de Trabajo en su inciso b), prohíbe de manera expresa a los patronos tratar de manera diferente a las mujeres solteras respecto a las casadas o con responsabilidades familiares para efectos de designación de tareas. En consecuencia, la Ley Laboral prohíbe a los patronos anunciar las ofertas de trabajo, especificando como requisito o perfil para ocupar plazas en las empresas, asuntos de raza, etnia, sexo o estado civil de las personas.

Cuando por la naturaleza del trabajo a realizar, se requiera de un trabajador o trabajadora con características específicas, para evitar la discriminación hacia la mujer, el patrono está obligado, según el inciso a) del Artículo 151 del Código de Trabajo, a solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

A la mujer en estado de gravidez no se le debe exigir algún trabajo que requiera esfuerzo o ponga en peligro su estado. Es prohibido para el patrono despedir a las mujeres trabajadoras que estuvieran en estado de gravidez o en periodo de lactancia porque gozan del derecho de inamovilidad laboral. Para gozar de este derecho, la

trabajadora debe informar a su patrono sobre su estado para que quede protegida desde ese momento.

Las madres trabajadoras gozarán de un descanso retribuido en un 100 por ciento de su salario durante los primeros 30 días que preceden al parto y 54 días siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en el periodo después del parto. De esta manera, la madre trabajadora gozará de 84 días efectivos durante este periodo. Estos periodos serán ampliados dependiendo de las condiciones físicas o por prescripción médica. Lo anterior está regulado de manera muy concreta en el Artículo 152 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 en cuyo desarrollo puede notarse una preferencia especial por la madre que trabaja.

Todas las mujeres a quienes se les haya concedido este descanso, tienen el derecho a que le paguen el salario correspondiente, salvo que esté acogida a los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Un caso especial, que significa un avance en materia de derechos de la mujer trabajadora es que, cuando ésta adopte a un menor de edad, la ley le otorga el derecho a la licencia de 54 días que corresponden después del parto, para que ambos gocen de un tiempo de adaptación en la familia, con los padres y hermanos adoptivos.

En cuanto a la lactancia materna, el Artículo 153 del Código de Trabajo regula que toda mujer trabajadora puede disponer en el lugar donde trabaja, de media hora dos veces al día durante sus labores para alimentar a su hijo. También puede optar por acumular las dos medias horas y entrar una hora después de la hora de inicio de la jornada o salir una hora antes. Este tiempo de lactancia es remunerado a favor de la trabajadora.

Un avance en el derecho a la lactancia materna lo constituye el Reglamento para el goce de lactancia, emitida el 15 de enero del año de 1973 por el entonces presidente de la república. Este reglamento considera que es deber del Estado la protección de la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en que presta sus servicios. En su contenido reafirma lo que estipula el Código de Trabajo sobre este derecho y agrega que es aplicable a las madres trabajadoras de las empresas de carácter privado y a las que

prestan sus servicios en el Estado y sus instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas.

El derecho de protección a la mujer trabajadora va más allá de un simple derecho constitucional; significa la reivindicación del papel de la mujer en la sociedad del Siglo XXI, donde el enfoque de género va rompiendo paradigmas y estereotipos, posicionando a la mujer en el lugar que merece, en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres y con otras mujeres solteras o casadas, asumiendo firmemente que de esta manera se está construyendo una sociedad más equitativa, igualitaria y con justicia social, en este caso, desde el ámbito de los derechos laborales.

2.7. Prohibición de trabajo a menores de catorce años

El inciso l) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula la prohibición de ser ocupados en cualquier clase de trabajo a los menores de 14 años, salvo excepciones específicas establecidas en las leyes de país, pero en este caso, este trabajo debe ser compatible con su capacidad física y no debe poner en peligro su formación moral.

En el otro extremo, la norma regula que los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad. El inciso m) del mismo Artículo se refiere a la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

2.8. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos

Es comprensible que todas las personas, hombres y mujeres convivan poniendo de manifiesto sus diferencias individuales y sus diversas capacidades al servicio de su comunidad y de su país. Estas diferencias individuales y diversidad de capacidades se desarrollan por factores hereditarios, por el entorno social en el que las personas se

desenvuelven, por el grado de formación, por la convivencia con otras personas dentro de la sociedad y por otra multiplicidad de factores.

Estas diferencias no son para etiquetar o clasificar a las personas en una jerarquía de más a menos, sino para conocer y valorar sus potencialidades en un mismo plano horizontal que permita ubicarlas adecuadamente donde corresponde en el mundo del trabajo.

Hechas estas consideraciones, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el inciso n) del Artículo 102, una preferencia específica para contratar a los trabajadores guatemaltecos antes de personas de otras nacionalidades, pero es claro en afirmar que esta preferencia debe darse en igualdad de condiciones. Esto indica que si en la práctica se tienen dos personas, una guatemalteca y la otra de nacionalidad distinta, con igualdad o semejantes habilidades y capacidades, debe optarse por la persona guatemalteca, constituyéndose esta práctica en lo que actualmente se llama discriminación positiva. Además de la igualdad de condiciones, el mismo inciso norma que en cuanto a la cantidad de trabajadores guatemaltecos y extranjeros, deben respetarse los porcentajes legales.

En cuanto a la igualdad de condiciones y teniendo siempre trabajadores nacionales y extranjeros, la norma estipula que en igualdad de condiciones, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores condiciones económicas u otras prestaciones.

2.9. Indemnización

Otro de los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, es el derecho de indemnización. Esto se refiere a la obligación de los patronos de otorgar a los trabajadores, un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando ocurre un despido injusto, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Si el patrono no puede probar en juicio la causa justa de un despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización en un máximo de 12 meses de salarios y las costas judiciales.

El Artículo 82 del Código de Trabajo, establece que si el contrato de trabajo por tiempo indefinido concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación laboral de trabajo cualquiera que ésta sea.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo que se suscriben entre la parte patronal y los trabajadores organizados en sindicatos superan lo anterior, porque en la mayoría de los casos la indemnización se otorga a los trabajadores, aún cuando estos renuncian voluntariamente a su trabajo en la empresa o entidad estatal.

2.10. Prestación en caso de muerte del trabajador

Otro aspecto muy específico que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala es la obligación del patrono de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. El patrono debe cubrir esta prestación por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

2.11. Previsión social

La previsión social es una de las instituciones de mucha importancia para el sector laboral. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula el establecimiento

de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y la sobrevivencia.

2.12. Participación en convenios

El inciso t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales donde se traten asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores condiciones laborales. Es importante resaltar que, según este inciso, lo establecido en estos convenios o tratados se considerará como parte de los derechos mínimos para los trabajadores de la república de Guatemala.

Como caso concreto, Guatemala participó en la 87 conferencia de la Organización Internacional de Trabajo -OIT- celebrada en el año 1999 donde el gobierno se comprometió a fomentar en el país el trabajo decente, entendido como el cumplimiento de todos los derechos que le permita al sector laboral, ver el trabajo como fuente de dignidad y satisfacción; que el empleo de calidad proporciona seguridad individual y familiar en el marco del cumplimiento de los derechos humanos en general.

2.13. Vivienda para los trabajadores

En cuanto a la vivienda para los trabajadores, el Artículo 105 Constitucional reconoce este derecho en dos sentidos: Por un lado regula que el Estado, a través de sus entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo sistemas adecuados de financiamiento para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Por otro lado, la Constitución regula en este mismo Artículo que los propietarios de las empresas están obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos legalmente, viviendas que llenen requisitos y condiciones de salubridad.

2.14. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este último Artículo de la sección octava es una de las consagraciones de los derechos de los trabajadores porque estipula que nadie puede renunciar a sus derechos laborales. Regula que los derechos consignados en la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma en que lo fijan las leyes correspondientes en materia laboral.

Por su importancia se transcribe parte del Artículo 106 de la Constitución Política de la República, que preceptúa: “Serán nulas ipso jure y no obligará a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Este Artículo constitucional se complementa con el Artículo 12 del Código de Trabajo, que contiene el principio de lo mínimo e irrenunciable, al normar que: “...son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato y otro pacto o convenio cualquiera”.

El Artículo constitucional es claro al declarar que todos los derechos que el trabajador adquiere durante su vida laboral en la empresa o entidad estatal, siempre será considerado como lo mínimo, es decir la base de la cual, por ningún motivo puede percibir menos; no puede renunciar a lo ya considerado como mínimo. Este es el

fundamento para afirmar que eso mínimo siempre será irrenunciable para el trabajador. ¿Qué ocurre entonces cuando un trabajador, por las circunstancias del desempleo del país, se compromete o firma un contrato donde un patrono estipula que le va a pagar menos del salario mínimo? Tanto la norma constitucional como la estipulación del Código de Trabajo son concretas, al afirmar que esto no significa renunciar al derecho del salario mínimo. El contrato tiene la validez de ley entre las partes, pero cada cláusula que estipule derechos menores a lo mínimo se tienen por no puesta, debido a que estos derechos mínimos son irrenunciables.

El trabajador puede y debe aceptar trabajar para el sostenimiento de su familia y de sí mismo, pero tiene todo el derecho de acudir ante los órganos jurisdiccionales competentes a solicitar que el patrono le pague el salario mínimo al cual tiene derecho; el juez debe realizar el procedimiento para que este patrono cumpla con su obligación, porque el trabajador en ningún momento ha renunciado a lo mínimo, al cual tiene derecho.

Desde otro punto de vista, si lo considerado mínimo es irrenunciable según la Constitución y el Código de Trabajo, el trabajador entonces no tiene derecho a aspirar a mejoras salariales y a otro tipo de prestaciones por parte de su patrono porque no puede renunciar a ese mínimo, puesto que lo mínimo es irrenunciable legalmente. Clarificando este concepto, la irrenunciabilidad en este caso debe entenderse como el no aceptar recibir menos, porque lo estipulado dejaría de ser el mínimo, por eso no se puede renunciar a ello.

Para romper la irrenunciabilidad de lo mínimo y tener derecho a todo tipo de mejoras, se aplica en su máxima expresión el principio evolutivo del derecho laboral. Con este principio, todas las prestaciones y conquistas laborales pueden mejorarse e ir de acuerdo a la dinámica del país y del mundo en general. Vivimos en una sociedad cambiante y las condiciones de vida requieren cada vez mejores ingresos y mejores condiciones en las aéreas de trabajo, para estar actualizados y de la mano con la tecnología y las nuevas formas de comunicación. Sin el principio evolutivo, las condiciones laborales no podrían mejorarse en el sentido de que constituyen siempre un techo mínimo irrenunciable, condenando a los trabajadores a un estancamiento en las

condiciones laborales. Para viabilizar el principio evolutivo, el Estado garantiza y protege la negociación colectiva, a través de la cual patronos y trabajadores acuerdan todo tipo de mejoras para el sector laboral sin descuidar el éxito de la empresa.

La irrenunciabilidad, es el derecho del trabajador a no aceptar recibir menos que el mínimo establecido y con el principio evolutivo adquiere el derecho a recibir mejoras sobre ese mínimo.

En el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República, converge lo mínimo irrenunciable con el principio evolutivo, porque regula que en caso de duda sobre la interpretación de alguna norma, reglamento o contrato en materia de derechos laborales, se interpretará siempre en el sentido que más convenga a los trabajadores. En la práctica, un salario o una prestación mayor al mínimo establecido siempre será favorable al trabajador; esto rompe con lo irrenunciable de lo mínimo y pone en práctica el principio evolutivo, gracias al cual pueden tenerse mejores relaciones entre trabajadores y patronos para beneficio del desarrollo del país.

CAPÍTULO III

3. Principios del derecho laboral

Previo al abordaje en este capítulo de lo mínimo y de lo irrenunciable, es importante fundamentar estos conceptos desde los principios que inspiran el derecho laboral.

Para ubicar el tema, los principios se entienden como: “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social que cumplen funciones fundadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico.”¹⁴ También se entienden como: “base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia; es la causa u origen de algo.”¹⁵ Deducido de estas concepciones, los principios del derecho laboral se entienden como los fundamentos, las bases, los orígenes o los conceptos elementales que lo nutren, dándole consistencia; por lo tanto, el derecho laboral debe identificarse plenamente con sus principios en todas sus manifestaciones.

También pueden entenderse los principios del derecho del trabajo, como aquellas ideas fundamentales o directrices exclusivas que informan o inspiran en forma directa o indirecta las normas laborales.

Los principios no deben confundirse con las características, ya que los principios son un verdadero conjunto de normas generales que constituyen el soporte de la parte sustantiva y la parte adjetiva del derecho laboral y por ello, tienen vinculación muy estrecha con los principios de la Constitución Política de la República. “En el derecho laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazadas entre sí por una genérica función tutelar

¹⁴ Arce y Flores-Valdez, Joaquín, **Los principios generales del derecho y su formulación constitucional**, pág. 41.

¹⁵ Microsoft®, **Encarta 2008**, sin página.

del trabajador.”¹⁶ Con ello se quiere decir que los principios del derecho laboral apuntan siempre a ser tutelares de los trabajadores para tener relaciones laborales definidas en su contenido bajo el amparo del Estado.

Según Plá Rodríguez, los principios generales del derecho del trabajo tienen por lo general tres funciones:

- a. **“Función fundamentadora o informadora:** Es de política legislativa, dando a conocer el verdadero sentido de las normas. Es al legislador al que compete la aplicación del respectivo principio, también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de actos administrativos laborales.
- b. **Función normativa, integradora o supletoria:** Entra en acción en casos de ausencia de ley. Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios del derecho del trabajo entran como suplemento.
- c. **Función interpretativa:** Sirve para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles. Mediante esta función, cuando debe efectuarse la operación lógica-valorativa de alcance de las normas aplicables, las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio. Esta aplicación compete al intérprete, que en definitiva en los casos contenciosos será el juez o tribunal, pero también el abogado defensor. Fuera de los litigios concretos, el profesor y el jurista y primordialmente hay una aplicación por parte de los sujetos de las respectivas relaciones de trabajo cuando acomodan a ellos el ejercicio de sus derechos y obligaciones”¹⁷.

En la obra Los principios del derecho del trabajo, Plá Rodríguez señala que: “los autores no están de acuerdo en cuanto al número y denominación de los distintos principios del derecho laboral”¹⁸, pero en realidad se aprecia que sobre diferencias mínimas hay consenso en cuanto al fondo de los principios que cada autor propone.

¹⁶ Plá Rodríguez, Américo, **Principios del derecho del trabajo**, pág. 156.

¹⁷ **Ibid**, pág. 2.

¹⁸ **Ibid**, pág. 3.

Plá Rodríguez, plantea los siguientes principios del derecho laboral:

1. “Principio protector. De este principio se derivan tres ideas:
 - a) In dubio pro operario
 - b) Regla de la aplicación de la norma más favorable
 - c) Regla de la condición mas beneficiosa
2. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos
3. Principio de la continuidad de la relación laboral
4. Principio de la primacía de la realidad
5. Principio de la razonabilidad
6. Principio de buena fé”¹⁹

Por su parte, Juan Carlos Fernández Madrid, estima que: “de acuerdo a la evolución y el sentido último del Derecho del Trabajo, el Principio Protector es el centro alrededor del cual gira toda la normativa laboral”²⁰.

Para Fernández Madrid, las reglas de aplicación del principio protector son las siguientes:

- a. “In dubio pro operario
- b. La selección de la norma más beneficiosa,
- c. Irrenunciabilidad de derechos,
- d. Indemnidad y ajenidad al riesgo empresario,
- e. Subsistencia de la condición más favorable,
- f. No discriminación,
- g. Facilitación de las pruebas en el proceso (presunciones laborales)”²¹

Finalmente, Ricardo Comaglia introduce el principio de progresividad, el que según su punto de vista, “impregna a todo el sistema normativo laboral de sus notas características y excluyentes”²²; visión actualizada de lo que Deveali entendía como:

¹⁹ Plá, **Ob. Cit**; pág. 3.

²⁰ Fernández Madrid, Juan Carlos, **Tratado de derecho del trabajo**, pág. 165.

²¹ **Ibid**, pág. 167.

²² Comaglia, Ricardo, **El ataque al principio de progresividad**, pág. 175.

“uno de los principios de la ciencia de la legislación laboral denominada de la progresión racional”²³.

Como puede notarse y reiterando lo afirmado, existe bastante consenso en cuanto al número y al nombre de cada uno de los principios del derecho laboral según los diferentes autores anotados. Para comprender de mejor manera el contenido de cada uno esos principios, es importante analizar cada uno de ellos.

3.1. Análisis de los principios particulares del derecho laboral

Para realizar este análisis, se tomará como referencia la clasificación que hace Américo Plá Rodríguez en su obra Principios del derecho del trabajo.

3.1.1. Principio protector

Un reconocimiento prácticamente unánime, establece que la ley laboral tiene como principio general la protección del trabajador. Este principio es el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que esta rama del derecho en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: El trabajador, considerado como la parte más débil de las relaciones laborales y esto es lo que lo diferencia del derecho civil porque parte de una desigualdad, protegiendo a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del derecho privado.

Para mejor apreciar al principio protector cabe puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que “el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo.”²⁴

²³ http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/boleso_der_hum_y_principios_.htm Lunes 13 de abril, 9:30 horas

²⁴ Alonzo Olea, Manuel, **Derecho del trabajo**, pág. 58.

El principio protector, consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador que tiende a nivelar desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador.

La importancia del principio protector es tal que en realidad se le llega a ubicar como diseminado en todo el contenido de la ley laboral.

El principio protector, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por si solo la intervención del Estado en la emisión de normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo y en la aplicación específica. “Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser... el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponía un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.”²⁵

Este principio contiene tres reglas específicas de interpretación, para llevarlo a la práctica:

- a. **Regla in dubio pro operario:** Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.
- b. **Regla de la condición más beneficiosa:** Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- c. **Regla de la norma más favorable:** Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

“En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos -el trabajador- es la parte mas débil.”²⁶

²⁵ Blanco Vado, Mario A. en <http://www.cesdepu.com/revelec/relaclab.htm>. 27 de junio 2009. 15.30 hrs.

²⁶ **Ibid**, 16:00 hrs.

El principio protector ha sido reforzado por las Declaraciones, Convenciones y Tratados sobre Derechos Humanos, lo que reafirma -desde el plano constitucional- la preocupación por el legislador constituyente de lograr la paz social en base al reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de la persona humana.

El considerando quinto del preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, afirma que: “Así, los pueblos...se declaran resueltos a promover el progreso social y elevar el nivel de vida de los individuos, por lo que los gobernantes deben esforzarse con medidas progresistas al reconocimiento y aplicación universales del respeto a estos derechos y libertades. En especial, toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo. A la remuneración equitativa y satisfactoria...en fin a un nivel de vida adecuado para sí y su familia.”

3.1.2. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio se define como: “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.²⁷ Todo lo que se renuncia estará siempre viciado de nulidad absoluta porque se tendrá por no puesto. Es importante notar que en este sentido, la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. No se trata de privar o negar a los trabajadores de su voluntad para actuar dentro de la empresa, sino de asegurar sus derechos para que tengan mejores condiciones en sus relaciones laborales; por ello no debe tergiversarse la situación. Puede evidenciarse que el principio de la autonomía de la voluntad es propiamente del derecho civil y adquiere una situación especial en el ámbito del derecho laboral.

Al respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106, que los derechos consagrados a favor de los trabajadores en la sección de trabajo, son irrenunciables. Además, serán nulas de pleno derecho y no obligarán a los

²⁷ Plá, **Ob. Cit**; pág. 67.

trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

De igual manera, el Código de Trabajo establece en el inciso b) del considerando cuarto, que este derecho constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, la expresión más conocida y unánime del principio de irrenunciabilidad puede verse en aquellas normas conforme a las cuales, no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

Un trabajador no puede renunciar a su salario o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento jurídico; si la jornada de trabajo diaria máxima es de ocho horas, un trabajador no puede pedirle a su patrono que le deje trabajar durante más horas.

Puede notarse incuestionablemente en el principio de irrenunciabilidad una función tutelar inherente.

3.1.3. Principio de la continuidad de la relación

Este principio reconocido a favor de los trabajadores, persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndolo de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término a dicha relación.

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual, en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una "extremada vitalidad y dureza... y que realizan o evidencian... la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos."²⁸ El principio orienta así el anhelo por relaciones labores con un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

En síntesis, con este principio se le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser la principal y en muchos casos, la única fuente de ingresos del trabajador.

3.1.4. Principio de primacía de la realidad

Este principio significa que no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es ésta, -lo que sucede en el terreno de los hechos- la que tiene efecto jurídico.

Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo.

Américo Plá Rodríguez, indica que el principio de la primacía de la realidad, significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas que rigen esa realidad.

²⁸ Plá, **Ob. Cit**; pág. 154.

3.1.5. Principio de razonabilidad

Es un principio bastante general al punto que para algunos no es propio del derecho del trabajo, que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables. Es decir, a través de este principio es posible medir la verdad de una determinada explicación o solución.

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

3.1.6. Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: Se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

3.2. Principios generales con gran relevancia en materia laboral

3.2.1. Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad ante la ley, se refiere al sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes. Toda normativa en materia laboral, en el fondo, hace referencia a la igualdad del trato en las relaciones laborales. El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su segundo párrafo, determina que el régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social. Asimismo, inciso c) del Artículo 102 regula la igualdad de salario para igual trabajo.

El inciso a) del Artículo 151 del Código de Trabajo, prohíbe expresamente a los patronos “anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona...”

El principio laboral de igualdad de trato constituye uno de los fundamentos para la construcción de relaciones armónicas entre trabajadores, entre trabajadores y patronos que tendrán como consecuencia la armonía y la paz social que constituye uno de los fines del derecho.

3.2.2. Principio de no discriminación

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad del trato, toda vez que se asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión basados en criterios subjetivos.

3.3. Los derechos mínimos e irrenunciables

Después de haber abordado muy sintéticamente los principios del derecho laboral, es importante conocer los diferentes enfoques desde los cuales se pueden interpretar los derechos laborales y la relación que existe entre ellos. Como se ha dicho, los principios son las bases o los conceptos fundamentales sobre los cuales se erige el derecho laboral, de manera que por extensión, los principios también son el fundamento de todos los derechos laborales.

Conocer y comprender cada uno de estos enfoques es importante, porque permite ubicarse en el que más se acerca a la realidad para el beneficio de los derechos de los trabajadores. Además, el hecho de que cada uno estos derechos tengan su fundamento en los principios, les da fuerza dentro de la sociedad para demandar su cumplimiento, hasta lograr la armonía y el equilibrio en las relaciones entre patronos y trabajadores.

3.3.1. Diferentes enfoques de los derechos laborales

Existe mucha discusión sobre cómo deben conceptualizarse los derechos de los trabajadores y al abordar este tema, es necesario traer a colación la frase que dice: “el trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja”.²⁹ Esto engloba dos aspectos importantes del trabajador: El derecho a la remuneración por sus servicios y el derecho a tener condiciones dignas de trabajo.

Es muy importante tomar en cuenta que los derechos de los trabajadores, están íntimamente vinculados con los derechos del empleador o patrono. Esto significa que todo derecho conlleva una responsabilidad; los derechos en materia laboral conllevan la obligación de los trabajadores a ser eficientes en el cumplimiento de sus funciones para el desarrollo de la empresa a través de una mejor productividad. De esta manera, las relaciones laborales se convierten en una dinámica armónica porque el bienestar de los trabajadores conlleva el bienestar de la parte patronal y viceversa.

La legislación guatemalteca en materia laboral no contiene un detalle explícito de estos derechos. En todo caso, cualquier listado de derechos quedaría superado en virtud del carácter evolutivo del derecho del trabajo. Por esta razón, los derechos laborales se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: En primer lugar de la ley, de los pactos o convenios colectivos y de la costumbre. Además de todas estas fuentes de los derechos laborales, es importante tomar en cuenta la figura laboral de los derechos adquiridos y la vinculación que guarda con la irrenunciabilidad de derechos. En muchas empresas, los patronos otorgan beneficios a los trabajadores aún no estando en ley; con las consideraciones justas, estos beneficios deben considerarse como derechos adquiridos.

Por todo lo anterior, se recalca que el listado de los derechos laborales nunca va a estar completo y finalizado, sino que dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de derechos adicionales. Además, en una sociedad dinámica y cambiante, los derechos laborales no pueden quedarse estancados; por el contrario,

²⁹ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 119.

deben estar a la par de las crecientes necesidades y adaptarse a las nuevas modalidades de desarrollo de las sociedades y de los países.

Es claro ante todo que el principal derecho de los trabajadores, es el de recibir su salario puntualmente, comprendiéndose dentro de este salario, todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo, entre ellos se pueden enumerar el derecho de habitación, el aprovechamiento de frutos y leña, la educación básica, la alfabetización, etc. y que por ser novedosos o de aplicación muy específica, no han merecido mayor atención en la legislación.

Existen otros derechos que en otras legislaciones y doctrinas se pretenden plasmar en forma genérica e intrínseca al contrato de trabajo y que en el medio se encuentran expresas en el Código de Trabajo, entre ellas: La capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, la estabilidad laboral y algunos derechos más.

Cabe ahora preguntar, si los derechos laborales caen en el campo del derecho público o del derecho privado. Tradicionalmente se han considerado los derechos laborales como parte del derecho público. Los que sostienen esta postura se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derechos laborales eran de indudable matiz público, como por ejemplo las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores.

En el momento histórico del reconocimiento de los derechos laborales en las primeras leyes, predominó el principio del interés público, en el sentido de que todo tendía a favorecer a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo del derecho laboral responde a una petición generalizada de las comunidades, que reclamaba la participación del Estado en el reconocimiento de los derechos laborales y en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época. Por lo mismo, el reconocimiento y la aplicación de los primeros derechos laborales se hicieron en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas que contienen, no solo los derechos, sino todo lo que concierne al ámbito derecho laboral y en el interés general que persiguen.

Otra concepción es que los derechos laborales se inician mediante un contrato de trabajo que, como todos los contratos, se origina de un acto espontaneo y voluntario entre las partes. Se subraya que sin esa voluntad originaria de las partes, los derechos laborales no podrían aparecer y por consiguiente no podrían aplicarse, por ello pertenecen al derecho privado, aunque reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas del derecho público para hacer valer los derechos laborales, pero sostienen que no le quita el carácter privado a los derechos laborales, que dicha intervención es supletoria y puede aceptarse únicamente cuanto el Estado interviene como autoridad en cuestiones de derecho de higiene, derecho de seguridad y otros del mismo carácter.

Sostiene y pone énfasis en la naturaleza voluntaria del contrato que es donde se plasman los derechos laborales, tomando la intervención estatal como una injerencia en el marco de las relaciones interpersonales.

La prevalencia de esta corriente conduciría a una injerencia cada vez menor del Estado en materia de regulación de los derechos laborales, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes.

Determinar el ámbito de los derechos laborales es importante por cuanto de esto depende la aplicación de los criterios para su interpretación. Si se sitúa en el terreno de lo público, lo impositivo de su cumplimiento encontrará un sólido fundamento y justificación; el *ius imperium* será un ingrediente estructural de su cumplimiento y desarrollo. Si por el contrario lo estimamos en el campo de lo privado, la injerencia legislativa será considerada como un elemento externo, el *ius imperium* será un ingrediente coyuntural.

“El dominico liberal Lacordaire (1802 – 1861) y el filósofo Fovillee (1838-1912) con sus frases lapidarias, expresaron en forma sintética el espíritu de cada una de sus corrientes. El primero al afirmar que entre el rico y el pobre, entre el patrono y el

trabajador, la libertad oprime y la ley liberta, claramente invocaba la necesidad de una ley libertadora en beneficio de los trabajadores; y el segundo, al indicar que cuando se dice contractual, se dice justo, exaltaba la validez total de los convenios entre los individuos. Según esto último, no existe un precio justo ni un salario justo, como un elemento objetivo externo sino que la justicia radica únicamente en la concordancia de voluntades.”³⁰

Con los enfoques anteriores, deviene fácil considerar que los derechos laborales, así como el derecho del trabajo en su conjunto pertenecen al ámbito del derecho público porque es importante la injerencia del Estado para la evolución de los derechos laborales, en cumplimiento del principio evolutivo.

Todas estas consideraciones se basan en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, al normar taxativamente que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés público, de manera que los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras encuentran su ámbito de acción en el derecho público.

El licenciado Juan Carlos Corona López, profesor de derecho laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, comenta que un análisis minucioso y moderno de la naturaleza del derecho del trabajo conduce a otra corriente, quizá la que debería ser más aceptada en la dinámica evolutiva del pensamiento propio del Siglo XXI y aceptada por especialistas del derecho laboral, que este derecho no pertenece ni al ámbito del derecho privado ni al ámbito del derecho público.

Según esta corriente, las posturas y argumentos respecto al ámbito al que pertenece el derecho laboral y el contenido del mismo, llevan a considerar que resulta muy difícil y atrevido posicionarlo estrictamente en uno de estos ámbitos: El privado o el público. El fundamento de esta corriente es que estos argumentos y el contenido del Código de Trabajo, presentan una diversidad de situaciones que convergen en un fin común, velar prioritariamente por los derechos de los trabajadores. Al respecto, la Constitución

³⁰ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 62.

Política de la República de Guatemala norma que en caso de duda, siempre debe optarse por lo más favorable para los trabajadores.

El Código de Trabajo, presenta un fundamento muy importante a esta corriente en el Artículo 17 al indicar que para interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

El profesor Corona López indica, que este interés por los trabajadores puede encontrarse en los considerandos, en los principios, en la parte sustantiva y procesal del Código de Trabajo, de lo que se deduce que este derecho no cabe estrictamente en el derecho público o el derecho privado. Por todo esto se puede afirmar que el derecho del trabajo es particular y único en su especie, sin pertenecer a alguno de los ámbitos descritos con anterioridad.

El inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, determina que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Al tenor de la moderna concepción de que los derechos laborales no caben estrictamente en el derecho público o el derecho privado por ser únicos en su especie, este inciso del cuarto considerando del Código de Trabajo, debe tomarse estrictamente como se estipula en el tercer considerando del mismo Código, que considera a todos los incisos del considerando cuatro como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y no como principios.

3.3.2. Consideraciones doctrinarias y legales sobre lo mínimo

En principio es importante considerar que el tratamiento de lo mínimo cae en el ámbito de interpretación de las normas jurídicas. El valor de toda garantía ganada será siempre considerado como lo mínimo que se puede obtener.

Entonces ¿Cómo puede considerarse cuando en un contrato de trabajo se pacta un salario menor que el salario mínimo establecido en la ley? ¿Será válido ese contrato? En primer lugar, el contrato es ley entre las partes, entonces, aunque dentro de ese contrato se haya pactado un salario menor o se hayan pactado garantías menores a las estipuladas en ley, el contrato es válido, pero estas estipulaciones específicas serán inexistentes en dicho contrato. Pero para ello, es necesario entonces que este mínimo sea irrenunciable para que estas especificaciones se tomen como inexistentes. Si el contrato fuera nulo, se perderían las demás garantías que en él se estipulan, en perjuicio del trabajador.

Llevando el análisis hacia el otro extremo, si en el contrato se pactara un salario mayor de lo mínimo estipulado en ley, esta estipulación también sería nula porque no se puede renunciar a ese mínimo. Entonces, puede pactarse un salario mayor al mínimo establecido en ley solamente por el principio evolutivo. Lo mínimo conlleva una garantía a donde se puede llegar más pero no puede bajar menos.

Estas consideraciones sobre lo mínimo han dado lugar a serias dudas en su aplicación, por lo tanto, cuando una estipulación en un contrato es menor a lo mínimo estipulado en ley, se recurre al principio de lo irrenunciable y cuando una estipulación es mayor al mínimo irrenunciable, se aplica el principio evolutivo.

El principio de lo mínimo encuentra su fundamento legal en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo. Además, el inicio del inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo estipula que una característica ideológica que debe inspirar la legislación laboral es que el derecho del trabajo, constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

Este inciso puede interpretarse en el sentido que toda la legislación laboral será siempre considerada como mínima, es decir, que se constituye en el punto de partida para ir

desarrollándose en forma dinámica. Se entiende que el principio evolutivo toma como punto partida la base; éste será siempre lo mínimo para los trabajadores.

Desde sus inicios, el derecho laboral ha establecido derechos mínimos con la tendencia a ser superados. Por eso, cuando en una norma se estipula una cifra concreta para un derecho, por ejemplo, el salario mínimo en un Acuerdo Gubernativo, esta cantidad debe cumplirse, independientemente de que en un contrato de trabajo se convenga en un salario menor, porque esta cláusula se tendría por no puesta.

Sin embargo, cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida, pero cualquier disminución será tomada por no puesta o nula. En otras palabras, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley. Algunos ejemplos de lo mínimo en las leyes de Guatemala son los siguientes: Las vacaciones, son de 15 días como mínimo, los días de asueto mínimos son todos aquellos que se fijan en la ley, el salario debe fijarse como el mínimo. En Guatemala y algunos países, la ley reconoce 14 salarios al año, sin embargo muchas instituciones, entre ellas las bancarias, han venido reconociéndoles a los trabajadores 14 salarios mucho tiempo antes de emitirse el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República: “Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público”, llamado comúnmente como Bono 14. Por ello, en varias de estas instituciones existen 14, 15 o 16 salarios al año.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se orientan en esta dirección. En todos sus textos incluye la cláusula que permite el respeto a los derechos laborales previamente establecidos y nuestro país es signatario de estos convenios internacionales, lo cual permite vivir en una cultura de respeto hacia estos derechos y para los trabajadores significa una herramienta legal que puede ser demandada para su cumplimiento.

Otro enfoque de lo mínimo es su reconvención aplicada a un escenario diferente. Esta situación se da por la propia evolución del concepto protector que admite una variable en el sentido de hablar de máximos y ya no de mínimos. Por ello, en algunas situaciones el mínimo debe interpretarse en sentido inverso; por ejemplo, la jornada de trabajo máxima es de 44 horas diurnas semanales. En el caso concreto de las ventajas económicas

normadas en el Artículo 90 del Código de Trabajo, la fijación de un 30% del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a discrepancias, pues algunos consideran que puede pactarse un contrato con un porcentaje menor a ese 30%; otros especialistas en la materia consideran que ese 30% es en sí un mínimo cuya reducción en un contrato sería nula. Por estas razones, las ventajas económicas en el peor de los casos para los trabajadores debe ser el 30% de su salario como mínimo.

Por otro lado, el principio de garantía mínima ha tomado auge en una dirección opuesta a lo ya considerado en las líneas anteriores. En la legislación de otros países se ha reconocido y aceptado la aplicación de máximos que aparentemente va en contra de los trabajadores. Por ejemplo: La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, muy común en la legislación laboral de México, establece un máximo del ocho por ciento en dichas utilidades. Es, en otras palabras, un tope a las pretensiones de los trabajadores el que se ha aplicado como requisito previo para establecer el sistema de participación en las utilidades, el que obviamente beneficiaría al trabajador. Esto implica un paso evolutivo del derecho laboral; para otorgar beneficios a los trabajadores, se hace necesario aplicar el principio de límites, solo que en este caso, la limitante se fija como un tope máximo que los trabajadores pueden obtener.

Otra concepción de lo mínimo es la que lleva a considerar al derecho laboral como un derecho inconcluso, porque nunca está terminado. Bajo la tutela del principio evolutivo, los derechos laborales siempre están cambiando pero avanzando en una dirección, la de obtener cada vez mayor beneficio para los trabajadores, lo cual hace deducir que todos los derechos laborales siempre serán considerados mínimos.

“Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras: en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que otorgue el empleador, en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.”³¹

³¹ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 19.

Generalizando la concepción de lo mínimo, el contenido del derecho del trabajo será considerado siempre mínimo y llamado a mejorarse. Esto se demuestra en muchas normas del Código de Trabajo que han quedado obsoletas e inaplicables, porque han sido superadas por otras que provienen de nueva legislación acordada vía negociación o que imponga la costumbre.

Un ejemplo es que en casi todos los centros de trabajo que tienen pacto colectivo de condiciones de trabajo, los 15 días de vacaciones han quedado como referencia histórica. En la mayoría de esos pactos se superan las vacaciones porque se ha agregado un día más por cada año de antigüedad o por cualquier otro método que se implemente. También puede darse el caso que varias empresas ubicadas en un mismo sector, pueden regirse por diferentes derechos laborales. Todas comparten los mínimos de ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos, éstos sustituyen a los mínimos, siendo producto propio de cada centro laboral, esos derechos superiores bien pueden ser muy diferentes con los de las otras empresas.

3.3.3. Consideraciones legales y doctrinarias sobre lo irrenunciable

El principio de irrenunciabilidad es y actúa como complemento del principio de lo mínimo. En la práctica, lo mínimo no puede funcionar sin lo irrenunciable.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106, norma la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores al enunciar que todos los derechos consignados en la sección de trabajo de dicha Constitución son taxativamente irrenunciables para los trabajadores. Lejos de ser renunciables, la Constitución estipula que estos derechos son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, por medio de los contratos de trabajo mencionados en líneas anteriores, o en las formas que se fijan en las leyes del país.

El legislador dejó plasmado el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador

renuncie a esos mínimos ya sea por necesidad, por engaños, por presión del empleador o cualquier otro motivo, con tal de obtener un trabajo. En la actual situación de un alto porcentaje de desempleo en el país, muchos trabajadores aceptan empleos sin recibir por ello las prestaciones establecidas en ley y los empleadores aprovechan esta situación para provecho propio. Es aquí donde cobra sentido la irrenunciabilidad de los derechos, lo cual es ajena a la voluntad del trabajador.

Gracias a este principio, resulta nula cualquier renuncia de derechos que haga el trabajador. Esto significa que aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando menores a los que le corresponden, puede reclamar aquellos que le están pendientes de ser otorgados y cualquier juez del ramo laboral debe atender dicho reclamo. Es en este sentido que tiene profunda importancia la irrenunciabilidad de derechos y acertada la intención del legislador al respecto.

Ante lo anterior planteado, caben las preguntas siguientes: ¿Cuáles son los derechos laborales a los que no se puede renunciar? ¿Serán todos? El Artículo 106 de la Constitución Política de la República, responde a estas interrogantes cuando afirma que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables. Se deduce entonces que los derechos irrenunciables son los consignados en la sección de Trabajo de la Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente los del Artículo 102, los cuales fueron analizados en un capítulo anterior del presente estudio.

El Artículo 20 del Código de Trabajo, establece que son irrenunciables los derechos mínimos de protección. Las condiciones superiores a ese mínimo pueden modificarse, a pesar de su irrenunciabilidad, en casos especiales cuando existiere un acuerdo entre las partes o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, al tenor del principio evolutivo, como se ha anotado en otra parte del presente estudio; de otra manera no podría funcionar el sistema ius laboral.

Para Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como: "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el

orden público en perjuicio de tercero...y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida."³²

Este punto de vista doctrinario sobre la irrenunciabilidad coincide con lo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala al respecto. Plá Rodríguez explica que es imposible para un trabajador renunciar voluntariamente a las ventajas que le dan las leyes y a aquellas que ha recibido por decisión del patrono. También aclara que los derechos derivados de las leyes son renunciables, siempre que esta renuncia no atente el orden público o atente contra terceros. En el caso de la renuncia a los derechos laborales, atenta contra el orden público porque el trabajo humano debe ser remunerado para lograr la paz y la armonía de la sociedad; una renuncia a los derechos inalienables significa un quiebre de la armonía dentro de la empresa y por ende de la sociedad. Además, afecta a terceros porque en el caso de que el trabajador reciba menos de lo que debería de percibir, atenta contra el bienestar de terceros que en este caso sería su familia, compuesta de esposa, esposo e hijos, privándolos de una vida más digna.

³² Plá, **Op. Cit**, pág. 67 y 69.

CAPÍTULO IV

4. El finiquito laboral

El análisis de los derechos laborales en Guatemala contenidos en las dos Constituciones recién pasadas, en la actual Constitución y los contenidos en otras leyes, asimismo, el estudio de los principios del derecho laboral y los derechos considerados mínimos e irrenunciables para los trabajadores, descritos en los capítulos anteriores de este estudio, sirven para hacer un análisis de los vínculos que pudieran existir entre estos principios y derechos con la institución del finiquito laboral, para determinar hasta qué punto este instrumento implica o no, renuncia de esos derechos de los trabajadores.

4.1. Diversas concepciones del finiquito laboral

La doctrina presenta varias concepciones de finiquito laboral las cuales tienen varios puntos de coincidencia. El diccionario de la lengua española define el finiquito como la: “Certificación que recibe el asalariado cuando finaliza su relación laboral que acredita el ajuste y la satisfacción de las cantidades debidas por parte de la empresa.”³³

Esta definición contiene algunos elementos que merecen ser analizados, considerando que tienen mucha relación con el problema que se pretende demostrar. La primera parte de la definición afirma que el finiquito es la “certificación que recibe el asalariado cuando finaliza su relación laboral...”. Para profundizar en el análisis, el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, define la certificación como el “Testimonio o documento justificativo de la verdad de algún escrito, acto o hecho”.³⁴ El elemento importante a resaltar en esta parte es que el finiquito es un documento, pero esencialmente un documento que justifica la verdad, en este caso de un acto, siendo éste el acto de haber finalizado la relación laboral. Con esto se entiende que el finiquito es un documento posterior a la finalización de la relación laboral.

³³ **Diccionario ilustrado océano de la lengua española**, pág. 457.

³⁴ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**.

Esta primera parte se vincula con la segunda porque, además de certificar la finalización de la relación laboral, el finiquito también certifica que en verdad se ha acreditado el ajuste y la satisfacción de las cantidades debidas por parte de la empresa. Teóricamente, el trabajador termina la relación laboral de manera satisfactoria porque se le ha cancelado el total de las prestaciones a las cuales tenía derecho. ¿Qué ocurre cuando en un finiquito laboral no se contemplan todas las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador? En esta pregunta radica el punto esencial del presente estudio: Determinar si un finiquito laboral puede, en determinados casos, significar o no, renuncia de derechos de los trabajadores.

Otras definiciones pueden ir aclarando esta interrogante en el transcurso del capítulo. El finiquito también se define como: “Remate o extinción de cuentas o deudas que lleva aparejada la liberación del deudor en relación con determinadas obligaciones. También se denomina finiquito la constancia expresa en la que el acreedor hace figurar la satisfacción de la deuda o deudas.”³⁵

Esta definición se enmarca en el derecho civil. Adecuando la definición al derecho laboral, la extinción de cuentas o deudas y el llevar aparejada la liberación del deudor, que en este caso es el patrono, en relación a determinadas obligaciones, indica que se han pagado en su totalidad todas las prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho. Debe diferenciarse que en el derecho civil, el finiquito forzosamente debe indicar que se ha saldado la totalidad de la deuda, lo cual es una de sus características propias. Sin que se haya pagado la totalidad de la deuda, en el derecho civil, el finiquito no puede nacer a la vida jurídica.

La institución del finiquito, ubicada en el derecho laboral, adquiere otro matiz. Por razones que posteriormente se indicarán, no siempre el finiquito indica que se ha cancelado la totalidad de la deuda del patrono; sin embargo lleva en cierta forma la satisfacción del trabajador por la cantidad recibida. Nuevamente nace la interrogante planteada con anterioridad y que es el punto del presente estudio: ¿Puede existir renuncia de derechos laborales en un finiquito?

³⁵ Ossorio, **Ob. Cit.**

Etimológicamente, la palabra finiquito proviene de los vocablos fin y quito, de finalización, referido en este caso a la finalización de una relación laboral, entendiendo que esta finalización se da en condiciones positivas en cuanto al cumplimiento, por parte del patrono, de todas las deudas a favor del trabajador. Desde este punto de vista, el finiquito se entiende como el: “Remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”³⁶.

En esta definición se percibe nuevamente la presencia de los elementos comunes anotados con anterioridad: Que el finiquito es una certificación, que formaliza la terminación de una relación laboral y principalmente que certifica el cumplimiento de la totalidad de las deudas del patrono para con los trabajadores.

El finiquito es un sustantivo que convertido en verbo sería finiquitar que equivale a terminar, saldar una cuenta, acabar, concluir, rematar; términos que aplicados al tema que motiva esta investigación, se refieren al acto de culminación de la relación laboral y en forma implícita, que esta culminación se da con el pago de todo lo debido por el patrono, es decir, con la conformidad completa del trabajador.

“El finiquito es el documento en que, tras la extinción de una relación laboral, sirve para acreditar que se ha puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan”³⁷. Nuevamente sobresalen los elementos comunes: El finiquito es un documento que acredita la extinción de la relación laboral y acredita que el trabajador está satisfecho porque se le ha pagado el total de las prestaciones a que tiene derecho.

El finiquito, es el documento donde se plasma la extinción del contrato laboral y como es también el documento que certifica que todas las deudas se han saldado a favor del trabajador, tiene un valor liberatorio para las partes, en especial, para la parte patronal. El finiquito acredita la extinción de la relación laboral, perdiéndose totalmente la vinculación entre las partes.

³⁶ info@profesiones.cl 15:00 horas del 24 de julio 2009.

³⁷ www.tuabogadodefensor.com 11:00 horas del 26 de julio de 2009.

La doctrina hace énfasis en estos dos elementos vinculantes, contenidos en el finiquito y que son el motivo del presente estudio. El primer elemento es la finalización del contrato laboral y con ello la pérdida de relación entre patrono y trabajador. Esta pérdida de relación conlleva un valor liberatorio para ambas partes pero que, fundamentalmente, beneficia más a la parte patronal porque le exime de responsabilidades en beneficio de los trabajadores. El segundo elemento es la complacencia de la parte trabajadora. Esta complacencia indica que todas las deudas se han saldado, es decir, que al trabajador se le ha pagado todas y cada una de las prestaciones a las que tiene derecho y por ello es una complacencia total.

En el finiquito laboral, las partes hacen constar su decisión de poner fin a la relación laboral, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes, mediante el pago de una cantidad que aparece fijada en el propio documento, por lo que el trabajador se compromete a no reclamar nada por tales conceptos.

No obstante, este valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta. Es decir, al extinguirse la relación laboral puede ocurrir que queden obligaciones pendientes entre empresario y trabajador. Si aun así, se firma un finiquito entre las partes, ¿Puede significar este acto, un pago completo?

Según el Artículo 49.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo de 1995 del país Vasco de España, cuando se extingue el contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, el patrono tiene la obligación de acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas al trabajador por todos los conceptos posibles. Este es lo que comúnmente se denomina recibo de saldo o liquidación, del que posteriormente deviene el finiquito.

4.2. Naturaleza jurídica del finiquito laboral

El finiquito es un documento de uso específico en la finalización de contratos y estos son propios del derecho civil y mercantil. Su función es ser prueba de pago y cumplimiento total de una obligación contraída con anterioridad.

Los contratos tienen su origen en el derecho civil. El Artículo 1517 del Código Civil, estipula que hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.

El finiquito puede considerarse como la consecuencia documental de la extinción de ese contrato. Por esta relación entre contrato y finiquito es que puede considerarse que este último es de naturaleza contractual civil.

Debe tomarse en cuenta que el derecho laboral persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta a mediados del Siglo XX, en que empezó a mostrarse una fisura que con el tiempo fue incrementándose. Esta situación ha dejado su marca importante en todo lo relacionado con la rama laboral.

Cuando surgió el derecho laboral, los especialistas tuvieron que tomar prestadas las instituciones, en ese entonces vigentes, para su aplicación en la legislación naciente. Al acuerdo inicial de voluntades entre el empleador y el trabajador se le denominó contrato de trabajo y por extensión, se le aplicaron los principales elementos del contrato civil, entre éstas, la institución del finiquito, para convertirla de finiquito civil a laboral, aunque pronto pudo notarse que no era la figura más idónea, toda vez que ese acuerdo de voluntades tenía marcadas limitaciones o diferencias que le imponía el ordenamiento jurídico laboral.

El punto de partida de las instituciones laborales lo constituye el contrato de trabajo, institución que se nutre de un matiz civilista. De ahí que la naturaleza jurídica del finiquito es eminentemente contractual civil.

En la actualidad, el derecho laboral mantiene su autonomía de las otras ramas del derecho; sin embargo, en la práctica puede notarse su innegable nexo con algunas, especialmente con el derecho civil, como fuentes subsidiarias a las que se recurre para su plena integración. En este sentido, en el finiquito se tiene la muestra clara de la aplicación supletoria de principios y de normas del derecho en general en el derecho laboral.

4.3. Contenido y estructura del finiquito laboral

El contenido del finiquito laboral debe incluir, en principio, la totalidad de las prestaciones ganadas y no cobradas por el trabajador. Estas prestaciones pueden ser las siguientes: Salarios no cobrados, bonificación incentivo, vacaciones, aguinaldo, jornada extra ordinaria, indemnización cuando proceda según el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala. Estas prestaciones que se incluyen en el finiquito laboral pueden ser totales o en las partes proporcionales pendientes de pago.

“También forman parte del finiquito laboral las cantidades correspondientes a conceptos que habitualmente se abonan con retraso por requerir cálculos que no pueden hacerse anticipadamente, como son las primas de productividad o las horas extraordinarias, en conclusión, todas las cantidades pendientes de pago por cualquier motivo”.³⁸

Desde mi consideración, en lo que se refiere a la estructura de los finiquitos laborales, no existe en la doctrina y menos en las leyes laborales de Guatemala y de otros países, una estructura única para su elaboración, de manera que cuando es necesario elaborar finiquitos laborales por terminación voluntaria de la relación laboral, queda en la discreción de quienes deben elaborarlos siempre y cuando no falten los elementos siguientes:

- a. **El lugar y la fecha de suscripción del finiquito:** La importancia de este dato está en que contiene la manifestación expresa de la fecha de suscripción del documento de finiquito, la cual debe ser, de preferencia, posterior a la fecha de la terminación del vínculo jurídico laboral. El lugar de suscripción, aunque de menor importancia que la fecha, debe ser preferentemente el lugar donde tiene su domicilio la empresa en la cual laboraba el trabajador, por cuestiones de congruencia en la forma del documento.
- b. **Nombre completo y datos personales de quien otorga el finiquito:** El nombre de la persona otorgante que se asienta en el finiquito laboral, debe ser como

³⁸ www.tuabogadodefensor.com 11:00 horas del 26 de julio de 2009

aparece en la cédula de vecindad o el documento personal de identificación -DPI-. Asimismo deben incluirse los datos personales siguientes: Edad, estado civil, nacionalidad, domicilio, residencia y el número de orden y registro de los documentos antes mencionados, así como el lugar donde fueron extendidos. Es importante señalar que por el carácter poco formalista del derecho laboral, todos estos datos no son imprescindibles, pero la importancia de anotarlos es porque evitan confundir personas en el caso de darse homónimos, lo cual es frecuente en el medio guatemalteco.

- c. **Indicación del lugar de trabajo, nombre del patrono, fecha de inicio y de terminación de la relación laboral:** Con estos datos se determina exactamente el lugar de trabajo que puede ser una entidad pública, privada o una persona individual; es importante consignar el nombre correcto del patrono. Consignar la fecha de inicio y de terminación de la relación laboral es muy importante porque se constituye en los parámetros que permiten calcular la totalidad de prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho.
- d. **Indicación de que se le ha cancelado a quien otorga el finiquito, la totalidad de prestaciones que le corresponde de acuerdo al tiempo laborado:** En esta parte del documento, el otorgante manifiesta expresamente que se le ha cancelado la totalidad de las prestaciones laborales a los cuales tenía derecho de acuerdo al tiempo laborado en la empresa, individualizando cada una de las prestaciones con los montos respectivos y el monto total recibido.
- e. **Declaración expresa de la satisfacción de haber recibido la totalidad de las prestaciones laborales y otorgamiento del finiquito laboral a la parte patronal:** Esta parte es consecuencia de la anterior. En esta cláusula, el otorgante declara que está plenamente satisfecho con la cantidad recibida en concepto de prestaciones laborales y por eso, expresamente otorga el más amplio, completo y eficaz finiquito a la parte patronal.
- f. **Declaración expresa de que queda disuelto el vínculo jurídico-laboral obligándose al pacto de no pedir:** Seguidamente en el finiquito laboral es

importante dejar expresado que con ese acto queda terminado el vínculo jurídico laboral como consecuencia de la cancelación plena de todas las prestaciones laborales que corresponden, obligándose el otorgante al pacto de no pedir, entendido como la renuncia de su derecho de volver a pedir, ya sea en forma personal o de manera judicial, puesto que se ha expresado en el documento de finiquito que todas las prestaciones han sido canceladas en su totalidad.

- g. **Aceptación del contenido del finiquito, ratificación y firma:** Esta parte es el cierre del documento de finiquito. En este cierre se deja constancia de que se lee el finiquito laboral, que se está enterado de su contenido, de su validez y de sus efectos legales. Seguidamente se ratifica cada una de sus partes, se acepta y se firma.

4.4. Causas por las que se extiende el finiquito laboral en Guatemala

En Guatemala, el finiquito es un documento muy utilizado en la finalización de diversidad de contratos de naturaleza civil. Es el medio de prueba que libera de responsabilidades tanto a la parte que otorga como a la parte a quien se le otorga el finiquito, entendiéndose este documento como la prueba de que entre las partes no queda nada que reclamarse porque todas las cuentas han sido saldadas.

El derecho laboral se auxilia del derecho civil, cuando utiliza la figura del finiquito para hacer constar la terminación de un contrato o relación de trabajo, por lo cual, el trabajador se obliga al pacto de no pedir.

En este aspecto es donde existe la diferencia significativa entre finiquitos civiles y finiquitos laborales. En los finiquitos civiles se tiene siempre la certeza de que las cuentas han quedado saldadas en su totalidad, convirtiéndose el documento de finiquito en una prueba de pago total en cualquier controversia jurídica donde pueda utilizarse.

Sería excepcional cuando en materia civil se otorga un finiquito donde la cantidad contenida no es de la entera satisfacción del otorgante que en este caso es el acreedor,

debido a que normalmente, la cantidad debida debe ser la misma que se debe pagar, incluso, puede aumentar si se le adhieren las moras o los intereses de acuerdo a lo pactado desde el inicio del contrato respectivo.

En los finiquitos laborales, esta situación puede variar. En algunos casos los trabajadores otorgan finiquitos laborales al término de un contrato de trabajo aceptando cantidades muy por debajo de las que debieran recibir, sin que esto implique que están renunciando a sus derechos mínimos, que por su naturaleza laboral, son irrenunciables.

Esta situación se da por algunas de las siguientes razones:

- a. **Falta de conocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales.** En Guatemala, la inmensa mayoría de la población no conoce exactamente sus derechos cuando ingresa a trabajar a cualquier empresa. Es normal que al iniciar la relación laboral se le indique estrictamente cuales sus obligaciones pero no cuáles son sus derechos, situación que da lugar a una serie de abusos muy comunes en el medio. En las empresas no existe alguna estructura que se dedique a la capacitación y a la educación del personal. Esto da lugar a que muchas veces, cuando se dan despidos por cualquier situación, los trabajadores no reciban lo que en derecho les corresponde en cuanto a sus prestaciones laborales.
- b. **Negativa de los patronos a pagarle a los trabajadores lo que en derecho les corresponde.** Este motivo es consecuencia del anterior. Muchos patronos no le pagan a los trabajadores la totalidad de sus prestaciones, aprovechando el desconocimiento que éstos tienen de sus derechos. En otras ocasiones, los patronos no le pagan a los trabajadores la totalidad de sus prestaciones laborales, argumentando quiebra de sus empresas, baja en las utilidades, falta de liquidez, entre otros.
- c. **Desconocimiento de la escritura del idioma castellano.** En cuanto a los trabajadores de varias fincas, la mayoría no escribe ni lee el idioma castellano, situación que es aprovechada para que los hagan firmar, a través de su huella digital, finiquitos laborales con cantidades alejadas de la realidad.

- d. **Temor de los trabajadores de elevar su requerimiento a la vía judicial.** La cultura de reclamar derechos en la vía judicial por parte de la clase trabajadora no es la deseable en el país. Debe tomarse en cuenta que la clase trabajadora de Guatemala es, por lo general, la más pobre y en su mayor porcentaje a mi criterio, perteneciente a la etnia maya. Hablar con estos trabajadores de juzgados o de cuestiones relacionadas con autoridades públicas les causa temor porque, en el caso de la población maya, no es un sistema acorde a su pensamiento y a su cultura. Por este temor prefieren firmar el finiquito y aceptar una liquidación muy por debajo de la cantidad que en derecho les corresponde sin hacer sus reclamos ante un órgano jurisdiccional correspondiente.
- e. **Lo engorroso que se tornan muchas veces los juicios ordinarios laborales.** Lastimosamente se debe reconocer que los órganos jurisdiccionales del país no tienen la cantidad de personal adecuado para atender con celeridad los casos que a diario reciben, convirtiéndose en una de las causas por las cuales los juicios tardan demasiado tiempo en ser resueltos. Esta problemática se traduce en un desgaste psicológico para la persona que necesita que su demanda sea resuelta a la brevedad posible. Los trabajadores a quienes les toca vivir esta realidad, en muchas ocasiones prefieren abandonar su demanda, conformándose con recibir cantidades estipuladas en los finiquitos laborales por debajo de sus pretensiones y de acuerdo a lo que en ley les corresponde, porque la lentitud con que se desarrollan los procesos se convierte para ellos en tiempo no productivo, prefiriendo laborar en lo que mejor les conviene y utilizando productivamente el tiempo.
- f. **El momento procesal del acto de conciliación.** La conciliación como acto procesal dentro del juicio, entraña un acto cuyo objeto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan; y cuyo propósito al final de ese intercambio será buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto que ha motivado, el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución.

En el derecho procesal individual del trabajo, la conciliación no busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones que permita

terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino que derivado de que los derechos que se estatuyen en las leyes de trabajo constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores, la conciliación debe buscar el arribo a un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito, tomando en cuenta aquella situación de los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores.

En base a lo anterior, se puede afirmar que el verdadero alcance de la institución de la conciliación es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido, hace un desistimiento de la demanda a cambio de que el patrono le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien, garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido en perjuicio del trabajador. En esta dirección se cumple el propósito de la conciliación que gira en torno a avenir a las partes sobre la base de concesiones mutuas pero sin entrar a hacer renunciables garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

Como resultado de estos convenios se otorgan finiquitos laborales significando que, supuestamente, se han pagado todas las prestaciones, contando con la satisfacción del otorgante del finiquito, aunque por los vicios con los que se otorgan hacen que no contemple las cantidades que en derecho y en ley corresponden.

4.5. Consecuencias jurídicas del finiquito laboral

El finiquito laboral tiene consecuencias jurídicas importantes a considerar, tanto para la parte otorgante, que en este caso es el trabajador, como para la parte patronal.

Por el finiquito laboral, las partes dejan constancia de su decisión de poner fin a la relación laboral. Esto indica que una de las primeras consecuencias jurídicas del finiquito laboral es la terminación del contrato o relación de trabajo. Consecuentemente, el finiquito laboral pasa a ser una de las constancias documentales, de que quedan saldadas las prestaciones laborales que tenía pendientes el patrono con el trabajador,

mediante el pago de la cantidad que aparece fijada en el documento, comprometiéndose el trabajador a no reclamar nada en el futuro por tales conceptos.

En este sentido, el finiquito laboral tiene valor liberatorio; sin embargo es fundamental hacer énfasis que no significa una renuncia de derechos, que constitucionalmente es prohibida para los trabajadores. Este es el punto donde se centra el presente estudio, demostrar hasta qué grado, el finiquito tiene o no relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

4.6. Resultados del trabajo de campo

Lo que a continuación se presenta es el resultado de las entrevistas realizadas a autoridades administrativas de trabajo, específicamente a jueces y oficiales de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, ubicados en el noveno nivel de la Torre de Tribunales situado en el Centro Cívico de la ciudad capital de Guatemala; a trabajadores, a patronos y a dirigentes sindicales, para conocer sus opiniones respecto a las siguientes preguntas: ¿Qué es para usted un finiquito laboral?; ¿Es común el finiquito en el derecho laboral?; ¿Puede haber renuncia de derechos de los trabajadores en un finiquito laboral?

Los contenidos de estas respuestas son muy importantes para llegar a conclusiones respecto al objetivo del estudio de determinar si en el finiquito laboral puede existir renuncia de derechos laborales de los trabajadores.

Respecto a la primera pregunta: ¿Qué es para usted un finiquito laboral?, las respuestas coinciden en lo siguiente:

1. El finiquito es un instrumento que da fin a la relación laboral, pero se da hasta cuando el patrono haya cumplido con pagarle al trabajador todas sus prestaciones;
2. El finiquito es un documento que indica que el trabajador está satisfecho con el dinero que le ha dado su patrono; le pone fin a la relación laboral.

Las respuestas a la segunda pregunta: ¿Es común el finiquito en el derecho laboral?, tienen los siguientes puntos coincidentes:

1. No es tan común. Lo común es que se den convenios donde las partes voluntariamente aceptan su contenido y termina el proceso; se paga lo adeudado y los trabajadores ya ni se aparecen en el juzgado. Si el patrono no paga según lo convenido, muchos trabajadores pasan a ejecutar dichos convenios y ahí sí puede haber un finiquito al cancelarse lo adeudado. Otros simplemente ya no siguen con el proceso;
2. En los juzgados laborales casi no se otorgan finiquitos. Se dan recibos para dejar constancia del pago hecho por los patronos. Es posible que fuera del juzgado se den finiquitos, pero eso ya es voluntario y para garantía de los patronos;
3. Casi no se dan finiquitos en los juzgados. El finiquito implica gastos para el trabajador porque necesita de la legalización de firmas por un notario. Si entre ellos (patrono y trabajador) lo quieren hacer, es voluntario;
4. En muy pocos casos se dan finiquitos. Ocurre cuando extrajudicialmente ya han establecido un acuerdo, llegan al juzgado solo para informar que ya están de acuerdo con la suma a pagar por parte del patrono, llevan recibos de pago y el finiquito correspondiente;
5. En la doctrina y en la legislación no existe un mandato que obligue a los trabajadores a firmar un finiquito laboral. El derecho laboral hace uso de él para dejar documentada la finalización del vínculo jurídico laboral nacida de un contrato de trabajo.

La tercera pregunta es la más importante para el presente estudio: ¿Puede haber renuncia de derechos de los trabajadores en un finiquito laboral? Las respuestas pueden agruparse en dos:

1. De las 80 personas entrevistadas, 26, que implican el 32.5%, afirman que cuando el trabajador recibe una cantidad menor a la que tienen derecho, en el finiquito se

están violando los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores. Es interesante anotar que las 26 personas que dieron esta opinión, son trabajadores;

2. Las restantes 54 personas que significan el 67.5%, manifestaron que en un finiquito laboral no puede haber renuncia de los derechos mínimos de los trabajadores. Por eso, los derechos mínimos son irrenunciables. El finiquito no tiene relación con la irrenunciabilidad.

Algunos comentarios de las personas entrevistadas, respecto al finiquito y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores:

- a. El finiquito en sí mismo, certifica que la cantidad que contiene fue pagada. La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es un asunto diferente;
- b. Aunque en un finiquito los trabajadores se obligan al pacto de no pedir, esta cláusula se tiene por no puesta y no le quita el derecho a los trabajadores a seguir exigiendo cantidades que considera que no le fueron incluidas, atendiendo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales;
- c. En un convenio si puede haber violación de derechos de los trabajadores, pero el convenio es voluntad de las partes;
- d. En opinión de la Jueza del Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, en un finiquito no se violan los derechos laborales porque ella, como jueza, no acepta ningún convenio entre las partes donde claramente se violan los derechos laborales de los trabajadores. Está plenamente convencida de su papel de garantizar y hacer cumplir la tutelaridad del derecho laboral y hace referencia que el juzgado existe para hacer cumplir las leyes y no para violarlas;
- e. Cuando se aprueba un convenio entre las partes, se pide un desistimiento a la parte demandante, que en este caso es el trabajador o trabajadora, para ponerle fin al proceso. En este desistimiento se expresa que cuando se cumpla el convenio de pago, se dará el más amplio y eficaz finiquito laboral, siendo un asunto propio de las partes;

La jueza finaliza afirmando que en su opinión, es lamentable que en muchos Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se acepten convenios que contienen claramente una violación de derechos, bajo el argumento de la voluntariedad para la aceptación del contenido de estos convenios y para darle término de inmediato al juicio.

Seguidamente, se analizaron 97 Convenios Laborales aprobados en igual cantidad de expedientes, en el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social en los años 2007 y 2008 encontrando lo siguiente.

1. En 76 expedientes, que significan el 78.35% del total, existen recibos de pago total de lo convenido;
2. En 21 expedientes que significan 21.65% del total, no se encontraron recibos de pago ni finiquitos laborales. Estos convenios fueron aprobados pero no se sabe si hubo pago total de lo convenido;
3. En 38 convenios que significan el 39.17% del total, se encontraron incorporados, además de recibos de pago, el finiquito laboral;
4. Analizando los 38 finiquitos laborales, solamente en 26 finiquitos, que significan el 68.42%, la cantidad pagada y finiquitada coincide con la cantidad total requerida en la demanda inicial;
5. En 12 finiquitos laborales, que significan el 31.57%, el monto de lo pagado y finiquitado estipulado en los convenios respectivos, es menor al monto requerido en la demanda inicial;
6. Se analizaron estos 12 expedientes para determinar las razones de este fenómeno, encontrando en ocho convenios que la cantidad pagada fue por acuerdo voluntario entre las partes y en cuatro convenios, pagados y finiquitados, la cantidad pagada fue determinada por el juez, en base a cálculos matemáticos realizados en relación a las peticiones de la demanda inicial.

4.7. Relación del finiquito laboral con los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores

El finiquito laboral no tiene una relación muy estrecha con los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, considerados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, en otras leyes internas y en tratados internacionales ratificados por Guatemala a través del Congreso de la República.

La doctrina enfatiza que el finiquito laboral no implica una renuncia a los derechos laborales considerados mínimos e irrenunciables, de manera que el finiquito laboral es un documento que solo certifica por sí mismo, que la cantidad que se enuncia en su contenido fue pagada en su totalidad. La irrenunciabilidad de los derechos es un aspecto diferente.

El valor liberatorio del finiquito laboral está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en su formación y expresión. Los vicios que pueden darse en el finiquito laboral no les quitan el derecho a los trabajadores de reclamar sus derechos, aunque se haya obligado al pacto de no pedir en dicho documento, puesto que esto se tomará por no puesto, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de los derechos.

Esto indica que el finiquito laboral es una institución que funciona por si solo, indicando satisfacción únicamente por el monto de su contenido. No condiciona ni estatuye la actitud del trabajador de seguir o no, demandando los derechos que considere que le pertenecen. Por el principio de irrenunciabilidad y al principio evolutivo, los derechos de los trabajadores siguen vigentes de acuerdo a lo normado en las leyes del país, aunque se haya firmado un finiquito.

Los jueces del ramo laboral tienen la facultad de hacer una revisión del contenido del finiquito para verificar cuánto se ha pagado. Si considera que hay cantidades que se adeudan, simplemente seguirá el procedimiento de ley sobre el faltante de pago, pero lo pagado en el finiquito queda incólume.

Sin la práctica de estos principios, el finiquito en el ramo laboral tendría las mismas características que tiene en el derecho civil, donde el finiquito es plena prueba documental de pago total, sin permitir ninguna acción en contrario.

Queda claro que, aunque todo está interrelacionado, el finiquito es una institución que en el derecho laboral, cuando se da, actúa por sí solo, sin afectar ningún derecho de los trabajadores.

No cabe duda que este tema es todavía muy complejo y necesita de más estudio y análisis; sin embargo, la presente investigación pretende provocar y dejar algunas ideas para iniciar el debate, esperando que otros estudiantes continúen en la búsqueda de las conclusiones más acertadas al respecto, para ir recreando legal y doctrinariamente el finiquito laboral y otras instituciones del derecho del trabajo.

CONCLUSIONES

1. La mayoría de trabajadores considera que si firman un finiquito laboral están renunciando a sus derechos laborales. Desconocen que si el trabajador firma un finiquito laboral, solamente está certificando la terminación de su relación laboral, pero en ningún momento significa que está renunciando a sus derechos laborales, los cuales son considerados siempre como mínimos e irrenunciables.
2. El finiquito laboral, es un documento por medio del cual se certifica que la cantidad que se describe en su contenido fue pagada en su totalidad. Hace plena prueba solo de la cantidad que contiene, pero en ningún momento es prueba de que la cantidad pagada es el total que en derecho corresponde al trabajador. Tampoco es prueba de que los derechos del trabajador no han sido violentados.
3. La irrenunciabilidad de lo mínimo se interpreta en el sentido de que el trabajador no debe aceptar recibir menos de lo que ya percibe. Los trabajadores desconocen que para romper con la irrenunciabilidad de lo mínimo y poder recibir mejores prestaciones, se aplica el principio evolutivo, para pactar con los patronos mejores condiciones de trabajo, los cuales modifican automáticamente el contrato correspondiente.
4. La falta de conocimiento de los derechos laborales, la negativa de los patronos a pagar la totalidad de las prestaciones que en derecho corresponde, el temor del trabajador de ejercer su derecho de acción, la falta de celeridad en los juicios y el carácter de voluntariedad en la suscripción de contratos y convenios de pago constituyen algunas causas por las que el trabajador firma finiquitos con claras violaciones a sus derechos mínimos e irrenunciables.
5. Existe confusión en cuanto a la ubicación del derecho del trabajo, debido a que no cabe estrictamente en el derecho privado o en el derecho público, por su especial interés por los trabajadores y por el bienestar social a la vez; esto puede deducirse de los considerandos, de los principios, de la parte sustantiva y procesal del Código de Trabajo. Por eso puede afirmarse que el derecho del trabajo es particular y único en su especie.

RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y los sindicatos, capaciten a los trabajadores a través de talleres y con documentos, para que comprendan que con el finiquito laboral, los derechos laborales no se pierden porque son mínimos e irrenunciables. Los trabajadores deben hacer valer sus derechos, reclamándolos ante los órganos jurisdiccionales de trabajo al terminar la relación laboral; el juez está obligado a hacer que el patrono pague lo que en derecho corresponde al trabajador.
2. En el momento de la firma del finiquito laboral, el patrono debe individualizar cada una de las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho y especificar claramente el monto que corresponde a cada una, señalando fechas de inicio y terminación de la relación laboral así como el monto total que el trabajador recibe, para garantizarle que le está pagando la totalidad de sus derechos.
3. Es necesario que en el curso de derecho laboral, se introduzcan contenidos curriculares que indiquen con claridad que no existe relación entre el finiquito laboral y la renuncia de derechos de los trabajadores gracias al principio de lo mínimo e irrenunciable y al principio evolutivo, porque los estudiantes de derecho deben tener claridad que los efectos del finiquito varían del derecho civil y mercantil al derecho laboral.
4. Que los trabajadores soliciten a su patrono una copia del finiquito laboral que firman al finalizar la relación laboral, para buscar asesoría sobre la correcta y debida satisfacción de sus derechos laborales. Además, deben tener la motivación de ejercer su derecho de acción pidiendo la tutela de los órganos jurisdiccionales de trabajo cuando sus derechos laborales mínimos e irrenunciables han sido transgredidos por medio del finiquito.
5. Las empresas y los patronos deben considerar siempre el pago total de todas las prestaciones laborales a sus trabajadores, porque constituye el fundamento para la armonía en el sector laboral, debido a que repercute en la armonía personal y familiar del trabajador, además tiene incidencia en la mejor productividad de la empresa. Por esto, el derecho laboral es particular y único en su especie.

ANEXOS

ANEXO I

EJEMPLO DE FINIQUITO LABORAL EN GUATEMALA

En el municipio de Santiago Atitlán del departamento de Sololá, el día treinta de enero del año dos mil cuatro, yo **Gladis Inés Chavajay Méndez**, guatemalteca, identificándome con la Cédula de Vecindad número de orden G guión siete y registro número siete mil ochocientos quince extendida en la municipalidad de San Pedro La Laguna del departamento de Sololá, con domicilio en San Pedro La Laguna, departamento de Sololá, por el presente documento de constancia de lo siguiente:

PRIMERO: Que ingresé a laborar en **la Panadería Solar Pools** ubicada en el municipio de San Pedro La Laguna, Sololá, el día seis de julio del año mil novecientos noventa y nueve habiendo concluido mi relación laboral el día ocho de Septiembre del año dos mil tres. **SEGUNDO:** En este momento y a mi entera satisfacción, mi empleadora, la señora **Marguerite May Drever**, me cancela la totalidad de las prestaciones que me adeuda, por el tiempo laborado en la **Panadería Solar Pools**, siendo las siguientes: a) En concepto de vacaciones: Ochocientos quetzales, (Q 800.00); b) En concepto de aguinaldo: Quinientos quetzales, (Q 500.00); y, c) En concepto de bono catorce: Mil doscientos quetzales, (Q1,200.00). La totalidad que recibo en concepto de prestaciones es de **dos mil quinientos quetzales**, (Q 2,500.00). **TERCERO:** Por todo lo expuesto, otorgo a favor de la señora **Marguerite May Drever, actual propietaria de la Panadería Solar Pools** y cualquier otra persona contra quien pueda reclamar cualquier prestación laboral, el más amplio, completo y eficaz **FINIQUITO LABORAL**, por todo el tiempo servido en dicha Panadería, sin reservarme acción alguna, toda vez que como queda indicado, se me han cancelado plenamente todas las prestaciones laborales que me corresponden, quedando definitivamente disuelto el vínculo jurídico-laboral, obligándome en pacto de no pedir. Leo íntegramente lo escrito y bien enterada de su contenido, validez y efectos legales, lo acepto, ratifico y firmo.

f) _____

En el municipio de Santiago Atitlán del departamento de Sololá, el día treinta de enero del año dos mil cuatro, yo el infrascrito notario, doy fe: a) Que la firma que antecede es

auténtica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por la señora Gladis Inés Chavajay Méndez, quien se identifica con la Cédula de Vecindad número de orden G guión siete y registro número siete mil ochocientos quince extendida en la municipalidad de San Pedro La Laguna del departamento de Sololá, y, b) la signataria vuelve a firmar conmigo al pie de la presente acta.

f) _____

ANTE MÍ:

Firma del Notario

BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 8ª ed.; Madrid, España: (s.e.), 1983.
- ARCE Y FLORES-VALDEZ, Joaquín. **Los principios generales del derecho y su formulación constitucional**. Madrid, España: (s.e.),1990.
- BALLESTER, Pastor. **Contratación laboral**. Valencia, España: Ed. Rex, 1999.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t.; Argentina: Ed. Omega, 1968.
- COMAGLIA, Ricardo. **El ataque al principio de progresividad**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Errepar, 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 12ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1970.
- DÍAZ CASTILLO. **Manual de fundamentos de derecho**. Guatemala: Edit. Serviprensa centroamericana, (s.f.).
- Diccionario ilustrado océano de la lengua española**. Barcelona, España: Ed. Océano, 1990.
- español.groups@yahoo.com 15 de febrero 2009.11.00 hrs.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Tratado de derecho del trabajo**. 1t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Feyde, 1992.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Inversiones Molina, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 2t.; 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y constitución en Guatemala. La constitución de 1985**. Guatemala: Edit. Serviprensa Centroamericana, 1994.

- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 34^a. ed.; México: Ed. Porrúa S.A., 1982.
- <http://www.cesdepu.com/revelec/relaclab.htm> 18 de agosto 2009.20:00 hrs.
- <http://www.finiquito.es/#top> 12 de abril 2009. 10:00 hrs.
- <http://www.monografias.com/trabajos7dela/shtml> 13 de abril 2009. 17:00 hrs.
- <http://www.tuabogadodefensor.com> 26 de julio 2009. 11:00 hrs.
- ilfo@profesiones.cl 24 de julio 2009. 15:00 hrs.
- JEREZ, Oscar. **Modalidades de contratación laboral**. Barcelona, España: Ed. Pymes, 1998.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. de la Palma, 1968.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal del trabajo**. Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC; Guatemala: (s.e.), 1957.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo**. Ponencia al congreso latinoamericano de derecho del trabajo y la seguridad social; Sao Paulo, Brasil: (s.e.),1975.
- Microsoft Corporation. **Enciclopedia microsoft ® Encarta ® 2008**. © 1993-2007. Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos
- Ministerio de Educación. **Historia sinóptica de Guatemala**. 1^a. ed.; Guatemala: (s.e.), 1999.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1^a. ed. Electrónica; Guatemala: Datascan S.A., 1999.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. de la Palma, 1978.
- ROSALES CARRANZA, Carlos Humberto. **Efectos negativos de la audiencia conciliatoria en materia laboral y sus implicaciones a la irrenunciabilidad de las garantías mínimas del trabajador**. Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC; Guatemala: (s.e.), 2004.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 2^a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1973.

Legislación:

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

Constitución de la República de Guatemala. Asamblea Constituyente, 1965.

Constitución de la República de Guatemala. Asamblea Constituyente, 1945.

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

Código Civil. Jefe de Gobierno, Decreto Ley No. 106, 1963, Guatemala.

Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 42 -92, 1992.

Bonificación Incentivo Para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 78 – 89, 1989.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo Para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76 -78, 1978.

Reglamento Para el Goce del Periodo de Lactancia. Presidente de la República, 1973, Guatemala.