

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**EL PROCESO LABORAL COMO GARANTIA DE LA REALIZACION DE LOS
DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA**

JORGE MARIO BALCARCEL CARRERA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**EL PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LA REALIZACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE MARIO BALCARCEL CARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Diaz
VOCAL VI: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo Jose Calderon Galvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL.

Primera fase

Presidente: Lic. Luis Alfredo González Rámila
Vocal: Licda. Sandra Marina Ciudad Real Aguilar
Secretario: Lic. Victor Manuel Hernández Salguero

Segunda fase

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Licda. Gloria Verna Guillermo Lemus
Secretario: Lic. David Sentes Luna

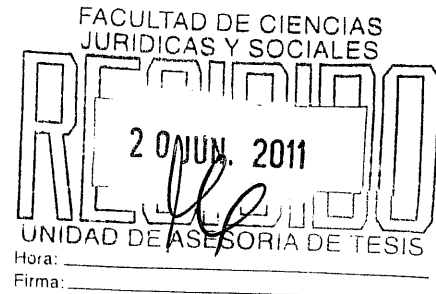
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

BUFETE JURIDICO CASTELLANOS Y ASOCIADOS
3ª. Avenida 13-62 zona 1
Teléfono: 22304830



Guatemala, 20 de junio de 2011

Licenciado:
Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho:



De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Tesis, como asesor de tesis del Bachiller Jorge Mario Balcarcel Carrera, intitulado **"EL PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA"** por este medio procedo a informar que:

1.- El contenido científico y técnico de la Tesis es de suma importancia porque se hace un estudio del **PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA**, con lo cual el tesista contribuye al estudio de una de las instituciones más importantes para los trabajadores, estableciendo que en la práctica tribunalcia del país, el juicio de trabajo, con su garantía de tutelaridad, es el mejor soporte que tiene el empleado para lograr que se materialicen sus derechos reconocidos en la legislación laboral guatemalteca.

2.- Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los métodos y las técnicas de investigación acordes. Los que fueron:

Analítico: El cual dio a conocer el proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales en Guatemala.

Sintético: Con este se estableció la importancia del proceso respaldo al trabajador y la desventaja material que éste tiene ante el patrono.

Inductivo: Por medio del cual se logró conocer su regulación legal en la legislación guatemalteca.

Deductivo: El que permitió demostrar la problemática actual. El procedimiento para la elaboración de la tesis abarcó las técnicas de fichas bibliográficas y la



BUFETE JURIDICO CASTELLANOS Y ASOCIADOS

3ª. Avenida 13-62 zona 1


Teléfono: 22304830

documental; con las cuales se obtuvo la información jurídica y doctrinaria para someter a prueba la hipótesis.

- 3.- La redacción de la tesis se llevó a cabo empleando un lenguaje adecuado. Los objetivos dieron a conocer la importancia de determinar los elementos de convicción sobre las garantías en el proceso laboral.-
- 4.- La contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante es fundamental para la sociedad guatemalteca en especial para la clase trabajadora, puesto que constantemente en la fase del procedimiento administrativo en materia laboral a cargo de la Inspección General de Trabajo, ésta no cumple el mandato legal que es el garantizar los derechos constitucionales del trabajador.
- 5.- La introducción, conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla, constituyendo supuestos válidos que dan a conocer la situación laboral nacional, teniendo como fundamento central del trabajo que el proceso laboral ha sido institucionalizado para que el trabajador, aunque sea la parte más débil de la relación laboral, cuente con la tutelaridad del sistema de justicia para hacer efectivas sus demandas cuando en derecho le corresponden, por lo que se hace énfasis en la obligación de los tribunales de orden laboral para que cuando resuelvan se apeguen al sentido y la literalidad del derecho laboral, con lo cual hacen efectivo el fundamento del juicio ordinario laboral que es garantizarle a los trabajadores la defensa de sus derechos.
- 6.- Se utilizó la bibliografía adecuada y la misma tiene relación con el trabajo de tesis y con el contenido de los capítulos desarrollados.

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

Sin otro particular, me suscribo atentamente,


Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
Asesor, colegiado 7706

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintidós de junio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JORGE MARIO BALCARCEL CARRERA**, Intitulado: **“EL PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA”**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las 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 estime pertinentes”.

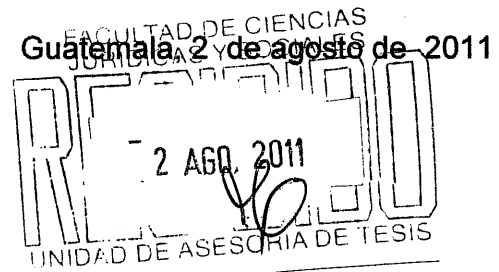

LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/brsp.



**BUFETE JURIDICO
CASTILLO Y ASOCIADOS**
3ª. Avenida 13-62 zona 1, oficina 2
Teléfono: 22987936



**Licenciado:
Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho:**

De conformidad con el nombramiento recaído en mi persona en mi calidad de Revisor del trabajo de tesis del Bachiller Jorge Mario Balcarcel Carrera, intitulado **"EI PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA"** por este medio procedo a informar que:

- 1.- He sostenido varias reuniones con el Bachiller Jorge Mario Balcarcel Carrera sobre su trabajo, fruto de ellas se hicieron adiciones al texto, sugerencias y anotaciones metodológicas, observaciones y cambios ya satisfechos por él en el trabajo de investigación. Habida cuenta que es evidente el deseo de hacer una incursión intelectual en un instituto jurídico más allá de la comprobación de campo durante el desarrollo de la tesis. Constatando el contenido científico y técnico que se aporta en la presente investigación.
- 2.- Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los métodos y la investigación acorde con el tema investigado, observando la redacción y terminología jurídica clara y precisa, habiendo desarrollado sucesivamente los diversos pasos del proceso investigativo dividiendo la misma en cinco capítulos.
- 3.- Se emplearon los métodos apropiados, siendo utilizados el analítico, el cual dio a conocer las garantías del proceso laboral, el sintético, estableció cuáles son las garantías constitucionales para los trabajadores, el inductivo, dio a conocer el sustento legal y el deductivo, dio a conocer la problemática que afrontan los trabajadores en el país.
- 4.- La redacción del trabajo de investigación, el sustentante observó cuidadosamente el lenguaje y terminología jurídica, los objetivos generales y específicos fueron



**BUFETE JURIDICO
CASTILLO Y ASOCIADOS
3ª. Avenida 13-62 zona 1, oficina 2
Teléfono: 22987936**

alcanzados al ser determinantes en señalar las garantías de los derechos laborales consagrados en la Constitución y leyes específicas.

- 5.- La contribución científica del trabajo de tesis está orientada hacia la explicación del papel que asume el juez de trabajo, en los procesos ordinarios laborales, cuando se apega a los principios que informan los juicios sometidos a su jurisdicción, especialmente el relacionado con la tutelaridad del trabajador, para lo cual el juzgador debe observar en cualquier diligencia que se realice ante su foro, que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales, tienen un carácter eminentemente tutelar de la parte más débil en la relación laboral, por lo que el procedimiento, sus instancias y las sentencias definitivas se deben efectuar en defensa de los derechos de los empleados.
- 6.- Las conclusiones y recomendaciones son el resultado lógico de establecer el importante papel que tiene el proceso laboral como medio jurídico-legal, para que se efectivicen los derechos laborales, porque estos son enunciados generales que cobran sustento cuando son aplicados a casos concretos donde el trabajador somete a juicio del juez la protección tutelar que el proceso laboral debe asumir y así defender y garantizar la ejecutabilidad de las reivindicaciones obreras, cuando el patrono obvia respetar y cumplir con las prestaciones a que la ley le obliga.
- 7.- Le sugerí la necesidad de llevar a cabo algunas correcciones a los capítulos de su tesis introducción y bibliografía, encontrándose conforme en la realización para una debida estructuración del tema investigado.

En consecuencia en cumplimiento a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales y del Examen General Público; en mi calidad de Revisor me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** en el sentido de que trabajo de tesis del grado del autor amerita su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su Examen Público de Graduación y poder optar al Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Muy atentamente,

Lic Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario
Revisor
Colegiado 6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



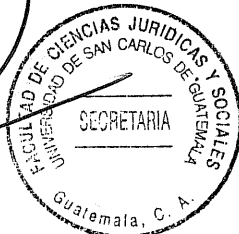

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, diez de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JORGE MARIO BALCARCEL CARRERA, Titulado EL PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

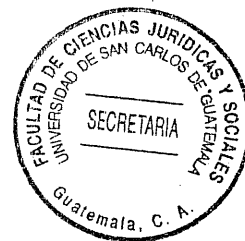


1412 (2)



DEDICATORIA

- A DIOS: Por darme la vida, por su amor celestial, y proporcionarme paciencia, fortaleza y la sabiduría para enfrentar y superar cada obstáculo en la vida.
- A MI PATRIA: Lugar bendito que Dios dispuso regalarme para el cumplimiento de mis propósitos y metas.
- A MIS PADRES: Ramiro y Domitila por su ejemplo, amor y entrega, y enseñarme que los únicos que se levantan son aquellos que han caído, y detrás de cada caída hay una enseñanza.
- A MIS HIJOS: Mario Alexander, y Katterinne Sayuri. por ser mi inspiración, y que este triunfo sea un ejemplo para alcanzar las metas que en el futuro se propongan.
- A MIS HERMANOS: Elvira, Oscar, Alex, Erick, Noelia, con amor, respeto y admiración, por su apoyo incondicional brindado en cada instante.
- A MIS ABUELITOS: Benedicto, Cecilio, Cristina y Margarita, que en paz descansan, por su amor, ternura y sabios consejos, que en su momento me proporcionaron.
- A MI FAMILIA: A todos en general, y en especial a mis cuñados y sobrinos, para que estos últimos vean, que con esfuerzo y con empeño se pueden alcanzar las metas propuestas.
- A LOS PROFESIONALES: Licenciados Oscar Baudilio Balcarcel, Edgar Armindo Castillo, Estuardo Castellanos, por su apoyo y ser parte esencial en mi formación académica.



A MIS MAESTROS: A todos, por su amistad y valiosa colaboración a lo largo de mi carrera para culminar con éxito este sueño.

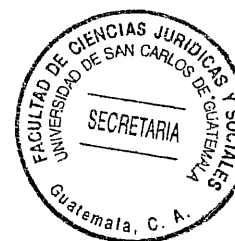
A MIS AMIGOS: Por su cariño, y apoyo para llegar a este sueño, en especial a: Julio, Carlos, Esvin, y Nidia; por su compañerismo en los momentos de desvelos, emociones y alegrías.

A: La Tricentenario Universidad San Carlos de Guatemala, a la que prometo honrar en toda mi vida y actuar profesional y con la que estaré eternamente agradecido.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido, realizar en sus instalaciones que siempre recordare mis estudios superiores.

A: Usted en forma particular.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

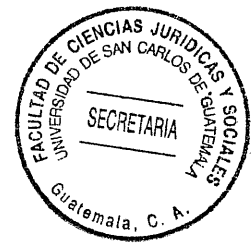
1. El derecho laboral.....	1
1.1. El trabajo humano como fundamento del derecho laboral.....	3
1.2. La prestación personal.....	6
1.3. Subordinación.....	7
1.4. Remuneración.....	10

CAPÍTULO II

2. Derecho individual del trabajo.....	13
2.1. Definición de derecho individual de trabajo.....	13
2.2. El patrono.....	15
2.3. El trabajador.....	17
2.4. El contrato de trabajo.....	20
2.5. Reglamento interior de trabajo.....	22

CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo.....	31
3.1. Diferencias entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas.....	31
3.2. Definición del derecho colectivo del trabajo.....	33
3.3. La asociación profesional o sindicato.....	40
3.4. El contrato colectivo de trabajo.....	43
3.5. La previsión social.....	45



Pág.

CAPÍTULO IV

4.	Derecho procesal laboral.....	47
4.1.	La jurisdicción privativa del trabajo.....	50
4.2.	Los principios del derecho procesal del trabajo.....	50
4.3.	Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	56
4.4.	Clasificación de los procesos laborales.....	57

CAPÍTULO V

5.	El proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales en Guatemala.....	65
5.1.	Las tutela en el proceso laboral.....	67
5.2.	La tutela en la ejecución de las sentencias laborales.....	76
	CONCLUSIONES	95
	RECOMENDACIONES	97
	BIBLIOGRAFÍA	99

INTRODUCCIÓN



El proceso laboral es una consecuencia directa de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo. Es a partir de esta realidad procesal que se consideró necesario realizar una problematización jurídica acerca de la función del proceso laboral como una garantía de la realización de los derechos laborales para promover la equidad legal de los obreros ante los patronos, para lo cual la tesis se abordó desde el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo, así como el procesal laboral.

Por lo anterior se planteó la hipótesis, debidamente comprobada, que dicha importancia se debe a que el carácter tutelar del mismo hacia el trabajador permite que se compense la desigualdad material de los obreros frente a los patronos, con lo cual el derecho privado cede espacio al público en aras de la convivencia armoniosa entre los factores del capital.

Los objetivos se orientaron a establecer la importancia de la garantía del proceso laboral en Guatemala y conocer los elementos jurídicos que informan al derecho colectivo del trabajo en Guatemala.

Los principales supuestos fueron: que así como en el derecho laboral individual, y el colectivo, las partes gozan de una autonomía que constituye la base de la relación laboral. Ese espectro se amplía hacia las diversas asociaciones de trabajadores y de

empleadores que representan a ese nivel los intereses profesionales de uno y otro grupo; que en el campo del contrato individual, los interesados gozan de libertad de acción, en donde sólo les está vedado negociar en perjuicio del trabajador por debajo de lo mínimo fijado, por lo que no existe dificultad para que las normas vigentes sean modificadas en beneficio del trabajador y que en las relaciones laborales colectivas hay que distinguir los diversos campos en que las mismas se producen.

En esta investigación se utilizaron los métodos comparativo, deductivo, analítico, sintético y dogmático, con los cuales se logró tener los elementos lógico-jurídicos necesarios para ordenar, sistematizar y analizar la información obtenida a través de las técnicas de investigación bibliográfica y documental. El informe final de tesis consta de cinco capítulos. El primer capítulo, abarca sobre el derecho laboral; el segundo capítulo, aborda del derecho individual del trabajo; el tercer capítulo, se redactó para analizar el derecho colectivo laboral; el cuarto capítulo, hace referencia al proceso laboral, y el último explica la importancia del proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales en Guatemala.

Con este trabajo de tesis se espera contribuir a fortalecer los argumentos jurídico-legales de los trabajadores en la defensa de sus derechos constitucionalmente reconocidos y legalmente tutelados, a partir que las partes sociales a través de la negociación, pueden modificar en la medida de lo posible el ordenamiento jurídico, teniendo ésta validez dentro del ámbito de aplicación personal y geográfico del contrato colectivo de trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

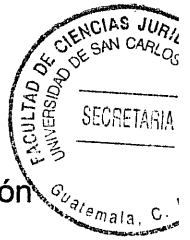
“El derecho laboral, surge con la organización del ser humano en sociedad y se perfila como tal cuando cambia el sistema de producción y adquiere libertad legal, en este momento aparece el obrero, pero no se regula el derecho de trabajo, sino hasta que se empiezan a dar luchas por los derechos que hoy se conocen”.¹ Posteriormente el contrato de trabajo surge a la vida jurídica y el derecho laboral o derecho del trabajo, se empieza a conformar como se le conoce actualmente.

“No es raro escuchar que al derecho del trabajo se le llama legislación industrial, derecho del obrero, leyes del trabajo industrial, derechos del trabajo, derecho social, porque en esencia son sinónimos, porque abarca, no sólo los aspectos de derecho obrero, sino además de otras temáticas que se han introducido en nuestro constante vivir, como es el de la seguridad social, aspecto que desde la década de los 40 del siglo pasado (de 1942 en adelante) existe en nuestro país.”²

El derecho del trabajo, en sus inicios es una derivación del derecho civil, pero desde la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo empieza a cambiar radicalmente.

¹ Ulloa Royo, Frank. *Introducción al derecho laboral*, pág. 3.

² *Ibid.*



“De hecho, empiezan a desarrollarse aspectos humanizantes dentro de la relación obrero patronal, la cual se encontraba regida inicialmente por la ley de la oferta y la demanda, para generar principios propios, que fortalecieron el desarrollo del derecho laboral y que involucra aspectos que van más allá del fenómeno del trabajo mismo, como es la seguridad social, la tranquilidad en la vejez, el derecho a la salud, a favor del ser humano que está detrás del trabajo y que con la participación del poseedor del capital, genera más capital pero que sólo tiene su fuerza personal como medio de subsistencia para él y su familia; por lo cual surge la legislación laboral, que representó toda una revolución que alcanzó los niveles sociales debidos, pero que necesita ajustarse aún más y requiere que los trabajadores lo conviertan en algo todavía más justo y con servicios aún más sociales”³.

El derecho laboral en la actualidad tiene características muy propias, porque a pesar de haberse desarrollado a partir del derecho civil, se ha divorciado de él en cuanto a principios básicos rectores.

“El sentido en que el derecho del trabajo utiliza el término trabajo no es coincidente con el que ese concepto tiene en el lenguaje común. En éste, el trabajo es cualquier ocupación, mientras para aquél es sólo la que posee ciertas características. Así, en su acepción amplia, es trabajo la labor desempeñada por un vendedor callejero que ofrece mercadería en una carretilla al público transeúnte o la del campesino que labra

³ *Ibid*, pág.5.

la tierra en su parcela o la de un médico que atiende a sus pacientes en su consultorio. Sin embargo, para el derecho del trabajo ninguna de estas actividades reúne los requisitos necesarios para entrar en su campo de aplicación”.⁴

1.1. El trabajo humano como fundamento del derecho laboral

El derecho laboral se ocupa del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio la distinción se pretendió radical y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos. Pero, posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.

“En nuestro ordenamiento, la tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales -llamados obreros- y predominantemente intelectuales -llamados empleados-, tanto en su denominación como en su régimen, comenzó el siglo pasado en la década del setenta en el campo de la Seguridad Social y fue recogiendo en el ámbito laboral recién a inicios de la década del noventa. Ahora, con pocas excepciones, a veces justificadas (como una protección mayor frente a

⁴ Ibid, pág.6

accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para los trabajadores de actividad sobre todo manual), la regulación se encuentra bastante fusionada”.⁵

Es importante tomar en cuenta que el trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico a la persona que lo realiza. Dicho en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones. Este beneficio económico va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero podría también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente.

El beneficio económico debe ser individual y directo porque no se desconoce que el trabajo es base del bienestar social a la vez que medio de realización personal. Sólo que se toma como factor de medida la utilidad personal del trabajo. Lo segundo, se refiere a que el provecho esté inmediatamente derivado de la acción ejecutada. De este modo, no sería trabajo productivo la prestación de un servicio, inicialmente no cobrado, por un profesional que busca hacerse conocido para después obtener una clientela, a la cual sí cobrarle.

El momento para calificar un trabajo como productivo o no es el del inicio de su ejecución a partir de la actitud con la que el sujeto emprende su actividad. Pero, esa actitud podría tener originalmente un sentido y luego transformarse en otro. Por

⁵ Ibid.

ejemplo, una labor comenzada por entretenimiento, podría convertirse en algún momento en económica.

De lo expuesto puede observarse que casi siempre una persona va a requerir desempeñar al menos una labor productiva para poder subsistir, salvo que tenga otras fuentes de ingreso (por ejemplo, utilidades por acciones en empresas en cuya gestión no interviene, o mantenimiento por un familiar). Pero casi siempre, va a llevar a cabo otras labores no productivas.

El derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador. Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero en este caso, adopta una perspectiva formal: le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a viciarlo.

Lo anterior significa que hay una falta de libertad real del trabajador, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido, tras las cuales éste adquiere la igualdad y libertad jurídicas. No hay además otra opción, porque de no proceder así tendría que restringir su regulación a las relaciones laborales en las que ha podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad, excluyendo a las demás, que pasarían a convertirse en relaciones laborales no surgidas de un contrato

de trabajo (que conlleva un indispensable acuerdo de voluntades) y, por tanto, paradójicamente, privadas de tutela. Por ello, pese al contexto en el que se produce el acuerdo, se tiene al trabajo como libre.

Para que existe relación laboral deben estar presentes tres elementos esenciales: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

1.2. La prestación personal

La prestación personal, es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas: por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora.

Asimismo, esa persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni - menos aún- transferirla en todo o en parte a un tercero. De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple el trabajador solo o con los colaboradores o asistentes que aquél le designe. La relación

se desnaturaliza si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo reemplacen en su obligación.

De lo expuesto se desprende que si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos. En esas hipótesis u otras en las que la prestación del trabajador cesa temporalmente, como, por ejemplo, durante el descanso vacacional, quien fuera contratado para sustituirlo tendrá una relación laboral nueva y distinta.

1.3. Subordinación

La subordinación, es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. La subordinación es propia del contrato de trabajo. El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites.

En lo que se refiere al contenido del poder de dirección, según la doctrina éste le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. El empleador puede impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa (incorporadas comúnmente al reglamento interno de trabajo), como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto; verificar si se

cumplen adecuadamente o no; y, en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionarlo por ello.

Al desempeñar su poder de dirección el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador.

“El primer tipo de límite se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse. El trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca. Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, el empleador podría hacer cambios dentro de ella (de limpieza de talleres a almacenes) o con otras tareas equivalentes en categoría; pero si se ha pactado de modo específico, por ejemplo, jardinería, ya no cabría el traslado a otra; aunque el tiempo y el lugar de trabajo, salvo que se hubieran acordado expresamente, admiten modificaciones razonables por el empleador”.⁶

⁶ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 11.

Esto significa que el poder del empleador de dirigir y el deber del trabajador de acatar, se restringen a los factores señalados. Sin embargo, no cesan todas las obligaciones de un sujeto frente al otro, cuando la relación laboral se interrumpe. Por ejemplo, el trabajador no podría ni siquiera en estos períodos proceder de una manera que lesionara la reanudación de la relación laboral, como ocurriría si durante sus vacaciones realizara por su cuenta la misma actividad que cumple en la empresa, atrayéndose a la clientela de ésta o fuera de la jornada y del centro de trabajo ocasionara deliberadamente daños materiales al automóvil del gerente de la empresa, en represalia por una sanción impuesta por éste, porque en ambos casos incurriría en faltas de conducta.

El segundo tipo de límite comprende los derechos fundamentales del trabajador, que el empleador está obligado a respetar, por eso es que las órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc. De este modo, sería manifiestamente arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física o moral, como operar sofisticados equipos eléctricos a quien no cuenta con la preparación o los implementos para hacerlo. Pero también lo sería no otorgarle ninguna labor, lo que provoca humillación y descalificación. En este último caso se faltaría al derecho que tiene el trabajador a la ocupación efectiva.

“La subordinación conlleva un poder jurídico. Por tratarse de un poder, su ejercicio no es obligatorio para quien lo detenta. El empleador puede decidir si lo ejerce o no y en

qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores menos calificados o de una sección neurálgica podrían estar sometidos a un control mayor. Pero además ese poder es jurídico. Interesa para configurarlo, la ubicación de una de las partes de la relación laboral frente a la otra, no la situación socioeconómica ni la preparación técnica de aquéllas. Así, el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación”.⁷

Estos dos aspectos, conocidos como dependencia económica y dirección técnica, respectivamente, suelen acompañar a la subordinación, incluso constituyen fundamentos de la intervención protectora del Estado en las relaciones laborales, pero no son elementos esenciales del contrato de trabajo. A lo más, pueden servir como indicios de la existencia de éste.

1.4. Remuneración

La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración, siendo considerada como tal al valor íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero, siempre que sea de su libre disposición.

⁷ Ulloa. **Ob. Cit**; pág. 5.

La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en éste. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, de modo que depende del patrono utilizar o no y cuánto y cómo esa actividad, pues tiene el poder para hacerlo. Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, en que opera lo que la doctrina y la legislación llaman una suspensión imperfecta de la relación laboral, en la que la interrupción de la prestación de trabajo no acarrea la de pago.

Esta remuneración debida es indispensable para la existencia de un vínculo laboral porque la misma es efectiva para el trabajador. En otras palabras, si de la relación se entiende que el asalariado tiene derecho a percibirla, aun cuando no la obtenga, se satisface este requisito.

“La libertad, en la contratación laboral, adquiere una dimensión diferente, porque ésta está enmarcada dentro de un principio protector que ha establecido mínimos irrenunciables, y es la libertad de contratación laboral, la que le da al trabajador su verdadera dimensión de ser humano, le da libertad real, lo que no quiere decir que la ha obtenido, pues el derecho laboral, por su condición de derecho nuevo, es un derecho en constante evolución, en constante desarrollo, pero que hay marcados intentos de hacerlo involucionar hacia formas liberales, que a diferencia de las que imperaron a la caída del régimen feudal, para dar paso a una economía de mercado,

se remozca con trasgresiones a su propia esencia, rompiendo el esquema laboral actual, generando una jornada anual, una liberalización de las posibilidades, una retracción de la negociación colectiva, y peor aún, tratando de coartar la libertad de asociación de los trabajadores”.⁸

El derecho laboral, como derecho nuevo y en evolución ha marcado la diferencia a partir de la existencia e importancia de movimientos sindicales fuertes que han propugnado y generado su avance económico, quienes han logrado una justicia social y la dignificación del ser humano que está detrás de todo trabajador, por lo que los trabajadores han dejado de ser el objeto invisible detrás de las máquinas, para ser considerado en su dimensión humana correcta.

El derecho de trabajo, desarrolla dos grandes temas: el derecho individual y el derecho colectivo, los cuales se complementan con el derecho procesal del trabajo para hacer efectiva la tutela estatal de los derechos de los trabajadores.

⁸ Ibid; pág. 7.



CAPÍTULO II

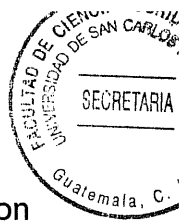
2. Derecho individual del trabajo

Se puede considerar al derecho individual del trabajo, como aquella rama jurídica que tiene por objetivo el contrato individual de trabajo y las cláusulas que le son incorporadas en virtud de la ley, los tratados en materia laboral, la convención colectiva, la decisión normativa o los reglamentos.

Lo anterior implica que esta rama del derecho laboral se mueve en el campo individual y su sustrato es la relación contractual de trabajo, por lo cual es pertinente recordar que al contrato de trabajo se le concibe como base fundamental, toda vez que de él se derivan todos los derechos de los que disfruta el trabajador, tales como el derecho a percibir una remuneración justa y equitativa, descansos y vacaciones, pago de la compensación por tiempo de servicios y demás derechos.

2.1. Definición de derecho individual de trabajo

“Desde la reflexión académica se puede llegar a definir al derecho individual del trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los



trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida, las cuales son irrenunciables y tutelares para los trabajadores”.⁹

A partir de esta consideración se entiende por qué el derecho individual del trabajo es el que mejor expresa la naturaleza del derecho del trabajo, porque el mismo es la suma de derechos de los trabajadores, considerados individualmente frente al capital, es impuesto por las necesidades de la naturaleza humana, siendo su finalidad dar satisfacción a dichas necesidades.

Se entiende, entonces, que el derecho del trabajo es vital para los asalariados, pues brota de la vida humana y tiene fundamento natural en las relaciones de producción que se generan entre el empleador y el empleado, a partir de lo cual se puede considerar que es un derecho individual producido por la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones; asimismo, señala las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo o bien como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal y remunerado.

“Néstor de Buen pone énfasis en los elementos esenciales del contrato de trabajo y no hace alusión a la relación de trabajo, por lo que bien puede señalarse que dicha

⁹ De la Cueva. **Ob. Cit:** pág. 15.

definición peca de ser sumamente concisa. En concreto, y de ello no cabe duda, el derecho individual del trabajo tiene como objeto de estudio las relaciones individuales que se dan entre el empleador y el trabajador y, por tanto, sus deberes y derechos recíprocos”.¹⁰

El derecho individual del trabajo, comprende a las normas sobre la relación individual de trabajo y sobre el contrato que la origina. Teniendo un lugar destacado, las normas de regulación de condiciones mínimas de trabajo y las normas sobre las vicisitudes y la extinción del vínculo laboral.

El derecho individual del trabajo es, entonces, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores individualmente considerados en lo referente al trabajo subordinado, así como en lo que atañe a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

2.2. El patrono

“El patrono es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, por lo que tiene determinadas obligaciones tales como pagar la remuneración o salario por los servicios prestados por el trabajador, siendo esta la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el

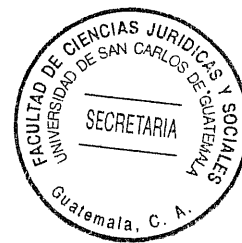
¹⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho individual del trabajo**, pág. 32.

tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente, por lo cual no puede hacer diferencias entre sus empleados por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo y edad”.¹¹

Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye frente a terceros en agente de retención por obligaciones que el trabajador contrae ante ciertas instituciones por el hecho de ser tal. Estas instituciones pueden ser de carácter previsional, en donde el empleador debe pagar los aportes previsionales que estén a cargo del trabajador o tributario a la cual el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios.

De igual manera, el patrono está obligado, en forma correlativa al compromiso del trabajador, a prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando antes haya sido pactado por mutuo acuerdo de las partes. Si es fuera del lugar de residencia del trabajador, el empleador deberá pagar los gastos que de ello deriven tales como, hospedajes, viáticos, alimentos y de igual manera debe cumplir con la reglamentación sanitaria laboral.

¹¹ **Ibid**, pág. 33.



2.3. El trabajador

“El trabajador es la persona que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiendo por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.¹²

Así como los patronos tienen obligaciones, también las tiene el trabajador, siendo estas las siguientes:

- “Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales)
- Prestar a estos bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia. La relación de dependencia se expresa en varios aspectos. La dependencia económica está dada por la circunstancia de

¹² Ibid.

sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios. La dependencia técnica se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo. Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador de cumplirlas.

- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine. Este lugar puede encontrarse dentro de la sede del empleador (en la mayoría de los casos), fuera de ella (como por ejemplo el trabajo de los conductores de vehículos o de los viajeros o corredores) e incluso en el domicilio del propio trabajador (caso del trabajo a domicilio o de nuevas modalidades como, por ejemplo, el teletrabajo).
- Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la

fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos”.¹³

Se puede considerar, entonces, que con la voz de trabajador se designa en un sentido amplio, a toda persona que realiza una actividad laboral con carácter habitual, de la cual obtiene su medio fundamental de vida. Sin embargo, desde un punto de vista jurídico, el concepto trabajador es mas restringido, comprendiendo al sujeto del contrato de trabajo deudor de una prestación de servicios.

Es de este significado restringido del que se trata especialmente esta tesis, puesto que la calificación de trabajador se constituye en el acto decisivo para la aplicación en bloque del régimen jurídico-laboral. Con la generalización del trabajo por cuenta de organizaciones, se ha impuesto esta denominación general y vulgar para designar a todas aquellas personas físicas que asumen la obligación de trabajar por cuenta y bajo dependencia de un empresario, quedando desplazadas por imprecisas, expresiones como asalariado, jornalero, obrero o proletario, que tienen un significado limitado o una fuerte carga clasista pero no jurídica.

Desde el punto de vista doctrinal, se entiende por trabajador a la persona física que voluntariamente asume la obligación de trabajar mediante remuneración por cuenta y bajo dependencia de otro.

¹³ Ibid; pág. 33.



De este concepto doctrinal cabe deducir las siguientes notas:

- 1) Que sólo puede ser trabajador una persona física no una jurídica.
- 2) Que se obliga voluntariamente a trabajar, y a hacerlo por cuenta de determinado empresario.
- 3) Que se trata de una obligación de hacer, que nace de contrato válido ordinariamente y que, en cualquier caso, viene a configurar el contenido de la obligación de trabajar.

Estos elementos permiten establecer que el contenido de la obligación del trabajador se concreta en trabajar, en el sentido de que puede tratarse de cualquier trabajo útil para el tercero a quien va dirigido, siendo su nota principal que este trabajo debe ser remunerado.

2.4. El contrato de trabajo

Se puede establecer que el contrato de trabajo es una figura laboral que sirve para demostrar la existencia de una relación de subordinación del empleado hacia el empleador, en donde el primero recibe un salario a cambio de realizar determinadas faenas para el segundo.

“El contrato de trabajo es una sociedad entre el empleador y el trabajador, la cuota parte del trabajador es su fuerza de trabajo. Es rechazado porque en esta sociedad

una de sus asociados no recibe parte del lucro, sino sólo un salario. El contrato de trabajo es un mandato, no es así porque no siempre hacen lo que dice el mandante. Si estamos de acuerdo con el concepto civilista del contrato: éste es un acuerdo de voluntades generador de obligaciones, veremos que en el llamado Contrato de Trabajo existe una injusticia, porque ambos contratantes no son iguales, hay una diferencia esencial, uno es inmensamente poderoso económicamente y la otra parte no tiene nada más que su fuerza de trabajo”.¹⁴

Es por eso que esto que se rechaza el término de contrato de trabajo y más bien se acepta que entre ambos sólo hay una relación de trabajo, por lo que se le denomina relación de trabajo, porque éste está determinado por la autonomía de la voluntad, aunque la misma es relativa, a partir de que todas las normas laborales son de origen público, es decir son de cumplimiento obligatorio, por lo que no necesitan denuncia.

Se entiende al contrato de trabajo, entonces, como una convención por la cual una persona llamada trabajador, obrero o empleado, se obliga a poner su actividad personal al servicio de otra persona llamada empleador, trabajándole bajo la subordinación y dependencia de éste, mediante una remuneración denominada salario.

Lo importante de esta definición es que ubica la relación de subordinación salarial como el fundamento del compromiso económico entre patrono y empleado, por lo que

¹⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**, pág. 16.

cualquier otra forma de intercambio entre ambos no es producto de un contrato de trabajo ni se regula por el derecho laboral.

2.5. Reglamento interior de trabajo

En el lugar de trabajo, normalmente existen discrepancias por las normas que rigen internamente las actividades laborales y, especialmente sobre la aplicabilidad de los reglamentos de trabajo. Es decir, hasta qué punto el reglamento de trabajo obliga a un empleado, sobre todo en las disposiciones que afectan los derechos previamente conferidos o inclusive que emanan del mismo contrato individual de trabajo. Asimismo, los criterios se dividen respecto a si el reglamento interno de trabajo forma parte del derecho colectivo, es decir, se ampara en un sujeto de carácter colectivo o si, por el contrario, debe encuadrarse dentro del derecho individual del trabajo.

Ante este dilema, es importante recordar que la dependencia del trabajador hacia el patrono, le faculta a éste para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el asalariado deba cumplir.

Es importante establecer que la dependencia que tienen el trabajador hacia el patrono implica, laboralmente hablando, una obediencia respecto a él y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del

trabajo, en donde las órdenes deben estar limitadas hacia la actividad de dependencia en la relación económica tiene el trabajador en su trabajo.

El Artículo 18 del Código de Trabajo vigente establece que: “el contrato de trabajo es el vínculo jurídico-económico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”, en donde una se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia de la otra. Es decir, establece una relación de subordinación frente al patrono que impartirá las reglas que crea convenientes para poder organizar y dirigir el trabajo a su cargo, siendo una guía para el mismo trabajador.

"La expresión más importante de esta subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono es el llamado poder de dirección, consistente en la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante el curso del contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones posibilitando así la realización de los fines de la empresa, de la actividad productiva y si se quiere, de la producción de bienes y servicios y la distribución e intercambio de los mismos".¹⁵

Esta facultad o poder de dirección implica, para hacer realidad su ejercicio, la existencia de:

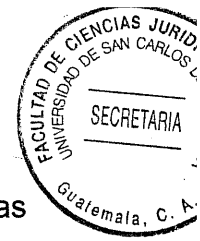
¹⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Derecho del trabajo: parte general**, pág. 98.

- Un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo;
- Un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores, en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales dadas por el patrono.

El poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado Reglamento Interno de Trabajo.

El reglamento interno o también llamado de taller o de fábrica en otras legislaciones, son disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

El Código del Trabajo, en el Artículo 57 establece sobre el reglamento interno lo siguiente: “es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivos de la ejecución o prestación concreta del trabajo”. Asimismo, en el segundo párrafo establece que: “No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.



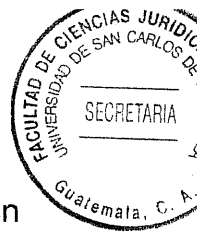
Mientras que el Artículo 58 establece que: “Todo patrón que ocupa en sus empresas permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”. Asimismo, el Artículo 59 regula que: “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo, o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate. Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo”.

Por otro lado, el Artículo 160 del mismo Código establece que: “El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;

- b) el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) el lugar, día y hora de pago;
- e) las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- f) la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otras; y
- g) las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

Se trata, entonces, de regular las obligaciones y derechos adquiridos anteriormente por un contrato de trabajo o por disposiciones legales relacionadas con los derechos irrenunciables de los trabajadores, con el fin de que la aplicación de estos sea mucho más ordenada y de factible atención por parte de la empresa y los trabajadores.



Esta manera de establecer normas generales de trabajo debe ser entendida como un complemento práctico para la aplicación del contrato individual o, si es del caso, del contrato colectivo suscrito entre las partes. Es decir, la manera como deben los trabajadores cumplir con la obligación de prestar su trabajo.

Por lo señalado, es obvio que resulta importante determinar que sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, simplemente reguladoras de las ya convenidas, lo cual determina que este reglamento debe pasar, para que sea válido, por la aprobación de la Inspección General de Trabajo, quien se encarga de verificar si el reglamento cumple con las condiciones necesarias para su aplicabilidad y que no vulnere derechos consagrados a favor del trabajador.

La obligatoriedad del reglamento de trabajo interno emana del poder de dirección que el patrono tiene, en donde el trabajador siempre estará amparado por el control que la autoridad pueda ejercer para evitar abusos o interpretaciones que vayan en contra de sus derechos.

Pero es importante establecer, que más allá de ser un mecanismo de control, viene a convertirse en la norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten en la relación de trabajo y que busca, ante todo, evitar la presencia de abusos o arbitrariedades por parte de patronos, procurando que los trabajadores tengan conocimiento preciso de sus derechos y obligaciones.

Esto implica que cualquier centro de trabajo con más de diez trabajadores debe adoptar un reglamento de trabajo, el cual está sujeto a la posterior aprobación por parte de las autoridades del trabajo y cuyo contenido también es determinado legalmente, lo que indica que la adopción del reglamento ha dejado de ser una facultad discrecional del patrono para convertirse en una exigencia legal de establecer las bases o el marco dentro del cual la relación de trabajo debe desarrollarse.

La existencia de ese reglamento permite a las partes saber con exactitud cuáles son los derechos y las obligaciones adquiridas en virtud del contrato de trabajo celebrado. No todos los establecimientos de trabajo tienen que tener un reglamento interno, sino sólo, de manera obligatoria, los mencionados anteriormente. Es discrecional para el resto de empresas que quieran adoptar un reglamento interno el hacerlo.

Es de tomar en cuenta que corresponde al patrono de manera exclusiva y unilateral, sin intervención ajena, la elaboración del reglamento que regirá su empresa, por el mismo hecho que tiene el poder de dirección y contratación frente a sus subalternos, salvo que se haya establecido cosa distinta en pacto, convención colectiva o acuerdo con sus trabajadores.

Una vez elaborado el reglamento por el patrono, lo único que hace es elevarlo a la Inspección de Trabajo para que esta defina si lo aprueba o si lo manda a modificar por si existe alguna clase de abuso o irregularidad que deba ser controlada. Este es



el filtro que debe pasar para evitar el imperio absoluto del patrono de intentar imponer sus condiciones. Además, téngase en cuenta que el reglamento de trabajo sirve para establecer un orden en la relación de trabajo.

Sobre este punto, y con el fin de poder determinar el ámbito de aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo, Guillermo Cabanellas menciona que el reglamento de trabajo: "surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados, el cual, en su comienzo, es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo".¹⁶

Con la evolución de las relaciones obrero patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento de trabajo deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe de la empresa, para constituir un conjunto de normas que se aplica a los trabajadores, las que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, como expresión de los intereses colectivos del patrono o de su personal.

El reglamento interior de trabajo se dirige, a partir de este momento, a un sujeto de carácter colectivo; sin embargo, no por ello pierde el empresario la potestad que tiene de regular las prestaciones individuales de trabajo del personal que de él

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: doctrina y legislación iberoamericana**, pág. 314.



depende y que, como consecuencia de esta prestación, se encuentra subordinado laboralmente a él. De esta manera, el interés de protección al trabajador singular aislado, se tutela a través del interés colectivo.

Esta normativa particular de cada empresa, si bien nace de una manifestación unilateral del poder del empresario propia del derecho individual del trabajo, modifica su estructura, al integrarse en el derecho colectivo laboral, para pasar a ser el conjunto de normas que se dictan, no para comprender a un trabajador o a un conjunto de ellos, sino a categorías profesionales determinadas en relación a la ejecución de la labor que dentro de cada empresa han de ejecutar, lo cual a su vez tiene una estrecha relación con el derecho colectivo del trabajo.

CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo

“Durante el siglo XIX, a raíz de la explotación abusiva de la cual eran objeto los trabajadores, entre los cuales habían mujeres y niños, los obreros buscaron agruparse para compensar la inferioridad que generaba el que el asalariado estuviera aislado frente al empleador e incluso frente a la legislación existente, a partir de lo cual, parafraseando a Cabanellas, se puede decir o se entiende que en el derecho del trabajo la unión de los trabajadores es un punto de partida y un punto de llegada, porque esta unidad logró el mejoramiento de sus condiciones de vida”.¹⁷

3.1. Diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas

Una primera diferencia se encuentra en los sujetos participantes, porque en la relación individual de trabajo, son sujetos el trabajador y el empleador sea éste último una persona individual o colectiva; en las colectivas uno de los sujetos siempre es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad de intereses, el otro aunque por lo general es un grupo de empleadores, puede ser uno solo.

¹⁷ *Ibid*, pág. 314.

De lo anterior, se permite inferir que debido a su contenido la aplicación de las relaciones colectivas siempre se relacionan con un pacto o convenio colectivo de trabajo, mientras que en las relaciones individuales de trabajo son esencialmente contractuales, con obligaciones recíprocas contraídas siempre que no afecten los derechos mínimos establecidos.

La relación colectiva no impone prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo en donde el Código de Trabajo no constituye sino un marco dentro del cual han de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados.

Asimismo, por el tipo de conflictos que enfrenta, en donde, si no se soluciona entre las partes, estas pueden acudir a las instancias judiciales respectivas, pero la esencia del conflicto no varía por lo cuantitativo. En el caso de la relación colectiva de trabajo, no están en juego los intereses abstractos de categoría sino también los intereses de la profesión o de la actividad.

Es por eso que en la relación colectiva hay principalmente intereses económicos a satisfacer pues el conflicto radica en que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Aunque la decisión la tome un tercero, tendrá eficacia para toda la categoría profesional comprendida y no como en el caso anterior, sólo para los trabajadores en conflicto. Esto implica que la finalidad de la

relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario, mientras que la de la colectiva es esencialmente normativa.

3.2. Definición del derecho colectivo del trabajo

“El derecho colectivo de trabajo tiene una autonomía propia que puede ser definida como el poder que tiene un sujeto de derecho de atribuirse un ordenamiento, presentándose así como sinónimo de capacidad normativa. En oposición a la heteronomía o conjunto de normas dictadas por personas extrañas a los interesados, la autonomía consiste en la autorregulación de los propios intereses, pudiendo ser individual –intereses de los individuos- o colectiva –regulación de intereses por los propios grupos contrapuestos”.¹⁸

“Es Gierke el primero que identifica el fenómeno de la autonomía colectiva al lado del derecho promulgado por el Estado. En la evolución histórica se ven las fases: corporaciones medievales; revolución francesa y su ley Le Chapelier; el reconocimiento por el Estado de los cuerpos sociales intermediarios entre el individuo y la sociedad organizada. El derecho sindical corre paralelamente a lo largo de la historia a la evolución del movimiento obrero y refleja en su dinámica oposición entre capital y trabajo”.¹⁹

¹⁸ Chicas Hernández. **Ob. Cit;** pág. 41

¹⁹ **Ibid.**

Esta nueva rama del derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación y es indivisible.

“En cualquier país, el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, el sistema todo se detiene. Este enfoque encuentra su correlato en el enfoque anglosajón y más notoriamente en el norteamericano de las industrial relations. Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores (especialmente organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas en que estos se relacionan (especialmente negociación colectiva y huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores”.²⁰

Es por estos motivos que la base del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de las asociaciones profesionales; sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo, se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo, y por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo, por lo que sólo del lado

²⁰ Pérez Botija, Eugenio. *Curso de derecho del trabajo*, pág. 50.

patronal, es también posible, que un patrono sea sujeto del derecho colectivo, porque para el carácter colectivo es decisivo únicamente el lado obrero.

Es precisamente la promoción de la organización colectiva de los trabajadores y la intervención estatal, lo que permite una mejora sustantiva en las relaciones colectivas, porque a partir de estos elementos es que se produce la regulación de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan; sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución e incluso, la intervención que cabe al Estado en ellos; permitiendo, a su vez, el surgimiento de una nueva rama del derecho del trabajo denominado derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas; es decir, que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual, sino al grupo de trabajadores que representan el interés colectivo.

Hay que resaltar que el derecho colectivo del trabajo, atañe a los grupos sociales, porque está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de los grupos obreros; asimismo, constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones, por lo cual acepta la licitud del empleo de medios de acción directa, con lo cual procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Asimismo, es importante porque reconoce a los convenios colectivos del trabajo como una nueva fuente del derecho, siendo por ello una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y si se encuentran aislados, carecen también de fuerza frente al Estado.

“Con el principio de triangularidad, denominada también teoría de la unidad indisociable, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones –sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo. Palomeque dice que el Derecho Sindical se integra por tres centros de imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos”.²¹

Como se puede apreciar, se trata de los tres pilares básicos al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente e impide la existencia misma del proceso laboral, por lo que deben existir y funcionar coordinadamente.

Debido a lo anterior, es que la doctrina mayoritaria, considera que este derecho es una rama del laboral, por lo que son aplicables todos sus principios, especialmente, el

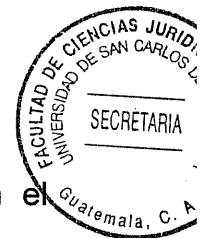
²¹ De Buen, Néstor: **Derecho del trabajo**, pág. 27.

protector. Pero además se suma un principio fundamental, el de libertad sindical, cuyo objeto se divide en tres subprincipios:

- “- el de autonomía sindical –autonomía interna o autarquía sindical- que consiste en la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato;
- el de autonomía colectiva, es decir la facultad de los grupos profesionales de autorregular sus relaciones creando derecho objetivo; y
- el de auto tutela, potestad del colectivo laboral de autoprotgerse sus propios intereses, dentro del cual se destaca el derecho de huelga”²².

“La autonomía sindical puede encontrarse desde que con el triunfo del racionalismo se desemboca en el ideal de seguridad que va a constituir el núcleo de la ideología empresarial. La razón inspira una noción de igualdad concebida en términos de paridad jurídica abstracta recogida en el Código de Napoleón, lo que permanece extraña a la noción de negociación como fuente de poder económico y como fuente potencial de supremacía jurídica. La evolución de los trabajadores en bases solidarias contrapone al poder económico la fuerza de los movimientos reivindicatorios que van a converger en los conflictos colectivos del trabajo. El intervencionismo estatal veda y más tarde integra los cuerpos sociales intermediarios en la estructura burocrática. Dos Guerras Mundiales provocan profundas transformaciones, cediendo paso la

²² **Ibid.**



concepción estática e individualista del derecho a nuevas ideas basadas en el colectivismo dinámico”.²³

Modernamente está superada la construcción histórica que veía en la autonomía colectiva una mera atribución al grupo de poderes derivados de una fuente suprema, porque en la actualidad ya no se le considera como una derivación de las concesiones de las autoridades, sino que se impone como elemento esencial del derecho colectivo emergente del conflicto social.

La autonomía colectiva tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada trabajador como de los intereses de la colectividad, porque la misma, parte de la concepción del pluralismo conflictivo, que implica el reconocimiento de la sociedad como un todo compuesto por grupos con intereses propios y contrapuestos que conviven en permanente interrelación

Por eso es que el derecho colectivo puede considerarse como una dimensión intermedia entre lo individual y lo general, entre el interés individual y el público, porque procura una mayor participación del ciudadano. La autonomía colectiva supone un pluralismo jurídico atenuado no radical según el cual otras entidades, además del Estado, pueden crear derecho aunque dentro de los límites impuestos por este, debido a razones de interés general a través de normas imperativas.

²³ *Ibid*, pág. 29.

La autonomía colectiva es un indicador de la posición que ocupan los sindicatos en el cuadro de relaciones de una sociedad determinada. No hay autonomía colectiva completa si se admite un sindicato dependiente de la autorización del Estado para existir, porque para que la misma exista, es necesario que el único titular de la autonomía colectiva sea el sujeto sindicato, por lo que habría que hablar más que de autonomía colectiva, de autonomía sindical. Pero dentro del término colectivo no puede comprenderse un poder normativo de cualquier grupo social porque el poder sindical tiene la especificidad propia y exclusiva del reconocimiento constitucional, la cual es intransferible.

La autonomía colectiva no aparece como otra cosa más que el poder jurídico de un tipo de grupo social en concurrencia con el poder del Estado. Esos intereses grupales no son la sumatoria de los individuales sino que la idea de colectivo es concepto de síntesis creador distinta a la idea de plural como suma acumulada de intereses individuales.

“Para Sarthou, el análisis histórico demuestra que el derecho sindical constituye un nucleamiento específico y de derecho con particularidades históricas y ontológicas diferenciadas y propias que para nada se confunden con grupos societarios emergentes del genérico derecho de asociación. Las asociaciones de cualquier naturaleza, emergentes del derecho de asociación genérico sólo tienen poder reglamentario de autoconformación pero no tienen capacidad para la realización de los convenios colectivos con sus efectos propios ni tampoco poseen capacidad de

auto tutela en tanto no se mueven en el cuadro de oposición bipolar de capital y trabajo. La riqueza de la autonomía colectiva tiene la peculiaridad del efecto normativo y del efecto erga omnes”.²⁴

Esta cualidad hizo que el sindicalismo nunca dejara su acción o su lucha al circuito reducido de sus afiliados, ni pidió que se limitara a ellos las conquistas logradas. La representación también es una diferencia con el resto de los grupos, constituyendo un aporte autónomo conceptual del derecho colectivo del trabajo, que escapa a la tradicional bipartición de la representación en el campo civil.

3.3. La asociación profesional o sindicato

La asociación profesional se caracteriza en primer lugar por actuar en la mayor parte de los países, dentro de un marco legal y administrativo impuesto por el Estado que condiciona su estructura y funcionamiento. Sin embargo, esta reglamentarización no incluye una mayor protección del desarrollo de la actividad sindical.

Asimismo, a la asociación profesional o sindicato se le considera un agrupamiento constituido por personas físicas o jurídicas que ejercen una actividad profesional, en vistas de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de

²⁴ García Oviedo, Manuel. *Derecho del trabajo*, pág. 312.

participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

Además de la interdependencia de la libertad sindical y los demás derechos fundamentales, su importancia radica en muchas otras causas. En primer lugar por la naturalidad e inevitabilidad del hecho sindical; asimismo, por ser un fenómeno espontáneo que deriva de la tendencia natural de agregación de los individuos condicionados a una misma situación socioeconómica. La importancia también radica en ser uno de los sujetos del derecho del trabajo.

Es claro que el sindicato tiene importancia en cuando sujeto del derecho laboral, mayor aun es su importancia en cuando protagonista principalísimo del derecho colectivo del trabajo, siendo fundamental su carácter de instituto de autotutela y de condición de eficacia del derecho laboral para que se produzcan la igualdad de las partes en la relación de trabajo, el cumplimiento de las normas laborales, etc.

El sindicato es necesario incluso para poder llegar adelante los fenómenos participativos como la negociación colectiva, sobre todo con sindicatos fuertes que puedan hacer valer su voluntad. También se ha destacado como un elemento democratizador, por lo que, en todas las partes del mundo donde han tenido la posibilidad de hacerlo, los trabajadores se han constituido libremente en sindicatos.

“El derecho de sindicalización sería un aspecto específico del derecho de asociación, pero que ha ido adquiriendo caracteres propios tanto en sus fines como en su estructura. Los sindicatos se crean precisamente para compensar la desigualdad. Se trata entonces de un instituto propio que no corresponde al derecho público ni al privado. El enfoque contrario es el institucionalista. Aunque también propone la especificidad de la institución sindical o se propone combinar la teoría institucional con la de la asociación para catalogar al sindicato como una asociación institucionalizada. Esto merece reservas pero en principio se debe reconocer que el sindicato puede ser sí, una categoría institución”.²⁵

En la actualidad, lo más generalizado es reconocer al sindicato de pleno derecho, sin necesidad de declaración estatal alguna, una personería gremial o sindical que implica la facultad representativa y reivindicativa de la organización profesional de trabajadores a todos los efectos laborales; sin embargo, en Guatemala, si debe llevar a cabo un proceso legal, establecido en el Código de Trabajo.

Se entiende que el grupo profesional es el soporte sociológico del sindicato, porque es la organización de los trabajadores sobre la cual se edificará la superestructura sindical, no siendo este más que la manifestación jurídica de aquella realidad; pero el interés colectivo del sindicato ya no es el abstracto de la categoría sino el propio del grupo organizado, ya que sólo éste puede definir la defensa de los trabajadores, incluso frente al Estado.

²⁵ Ibid.



3.4. El contrato colectivo de trabajo

El Artículo 38 del Código de Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como: “El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

“El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.²⁶

Esto implica, pues, que el contrato colectivo de trabajo norma la obligación de prestación de los servicios a que se compromete el sindicato de trabajadores con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos.

Se aprecia que la distinción que guarda con el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la relativa a que este último instrumento de regulación colectiva norma todo lo que son condiciones de prestación de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa, que en congruencia con la dinámica de la negociación colectiva, debe ser siempre mas favorable a la normativa

²⁶ Euquerio, Guerrero. *Derecho colectivo del trabajo*, pág. 53.

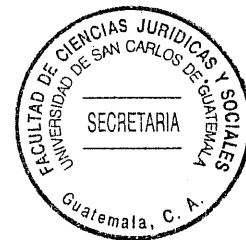
que con anterioridad tenía vigencia en el centro de trabajo de que se trate las condiciones de prestación de los servicios.

Es de establecer que puede considerarse que el contrato colectivo, expuesto en el Código de Trabajo, es en realidad un contrato de ejecución de los servicios y no normativo de estos por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato la realización de las labores que ejecutará el sindicato por medio de sus afiliados.

“Aunque en el contrato colectivo se pacte las condiciones en las que se desarrollará el trabajo, su carácter de temporalidad y la posibilidad de interrumpir la dinámica de superación de los servicios que sucede al terminar la vigencia del contrato colectivo y ya no volver a celebrar uno nuevo con ese empleador, provoca que afectivamente esta figura no sea un contrato normativo sino en realidad uno de ejecución pues al final del contrato colectivo la supuesta adecuación que se hizo de todos los contratos individuales de trabajo a las condiciones estipuladas en el contrato colectivo desaparece”.²⁷

Por todo lo anteriormente expuesto, puede afirmarse que este instrumento de regulación de la actividad laboral colectiva no tiene aplicación en el país, porque indudablemente resulta mucho más conveniente para la realidad guatemalteca la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

²⁷ **Ibid.**



3.5. La previsión social

La previsión social es el sistema de seguro que el Estado impone obligatoriamente a todos los trabajadores con la finalidad de protegerlos, así como a sus dependientes, contra eventualidades como la pérdida de sus condiciones de trabajo por accidentes, enfermedades, muerte o vejez.

Se puede suponer que el Estado, por medio de la previsión social, ofrece un seguro al trabajador, financiado por este con base en un descuento obligatorio que recae en su salario, más un porcentaje de ese mismo salario que es cobrado a su empleador.

Para acceder a los beneficios de la previsión social es obligatorio acumular un número mínimo de cotizaciones producto de un trabajo remunerado, salvo en algunos sistemas que aceptan el contribuyente independiente, sin patrón.

La previsión social no es un servicio gratuito que se ofrece al trabajador. Este es obligado a aceptar todas las reglas que el Estado estima necesarias. En contrapartida el Estado debería también cumplirlas, sin introducir en el camino modificaciones que perjudiquen los derechos prometidos al trabajador.

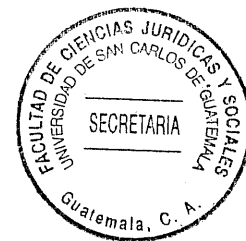
El bien asegurado por el trabajador con la Previsión Social es básicamente el monto de su salario base cotizado, valor que recibirá de forma integral o parcial, conforme sea la causal que origine la concesión del beneficio.

“La previsión social, como el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles. Mientras que García Oviedo, considera que debe ser motivo constante de sobresalto y de temor, tanto para el obrero cuanto para quienes como él viven al día, la situación en que habrán de quedar cuando alguna adversidad les prive, temporal o definitivamente de sus ingresos. Hasta ahora, la beneficencia era el remedio obligado de esta situación. Más la beneficencia es, en los tiempos actuales, cosa juzgada depresiva en ciertos medios. A la conciencia del trabajador moderno repugnan las instituciones que estime incompatibles con su dignidad personal y de clase. Además, la beneficencia actúa cuando el mal sobrevino y es preferible prevenirlo y evitarlo”.²⁸

La política social moderna ha ideado otros procedimientos sustitutivos de la beneficencia más acordes con el espíritu de nuestros tiempos. Estos procedimientos son los de la previsión social, en que se plasman sentimientos propios de una humanidad más civilizada. La previsión es cosa preventiva. Tiende a evitar el riesgo de la indigencia. Preveer, ataja el daño, esta es su función.

²⁸ Krotoschin Ernesto. *Tratado de derecho de la seguridad social*, pág. 299.

CAPÍTULO IV



4. Derecho procesal laboral

En el derecho laboral, la doctrina coincide mayoritariamente que una de las características fundamentales de las relaciones de trabajo es su carácter conflictivo, porque el mundo de las relaciones de trabajo se caracteriza por la presencia de una conflictividad permanente entre las dos partes intervinientes en esas relaciones: los empleadores y los trabajadores, muy aguda en ciertos momentos, atenuada en otros, pero siempre evidente.

Esta beligerancia tiene como causas la oposición de los intereses económicos de uno y otro grupo, y su diferente posición en la empresa. Su origen se encuentra en la conflictividad en las relaciones de trabajo debido que la subordinación, que es elemento esencial del contrato de trabajo, determina por sí sola diferencias que se manifiestan en una múltiple desigualdad jurídica, económica y social, que es por eso mismo fuente de tensión y de insatisfacción; por otra parte, los intereses de unos y otros no sólo son diversos, lo que es casi connatural a toda vinculación contractual, sino marcadamente opuestos.

Debido a lo anterior, se puede afirmar que la contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores, que subyace al interior de las relaciones entre ambas partes origina que las mismas sean de naturaleza conflictiva. Pero en el ámbito de las

relaciones laborales no sólo se encuentran los conflictos entre trabajadores y patronos, sino que también se presentan otros, como los que surgen entre las propias organizaciones representativas de los trabajadores y entre éstas y sus afiliados; incluso si se desborda los límites de la empresa, se descubre que también existen muchas veces conflictos entre los trabajadores y el Estado.

Los conflictos se pueden analizar desde distinta perspectiva, lo cual se considera de manera somera, puesto que cada autor los clasifica según su criterio o postura ideológica. Por ejemplo, si se parte en razón de los sujetos que intervienen en la controversia, los conflictos pueden ser individuales o colectivos, siendo individuales, si se presentan entre el trabajador individualmente considerado y su empleador; serán colectivos si surgen entre una organización sindical o grupo de trabajadores concertados, por una parte y un empleador u organización de empleadores, por la otra.

Mientras, que por su contenido, pueden dividirse en jurídicos y económicos. Los primeros están referidos a la aplicación correcta de la ley o convenios colectivos; los segundos están orientados a la obtención de nuevos derechos de carácter remunerativo o lograr la creación o modificación de condiciones de trabajo.

De igual manera se encuentra que se pueden clasificar por razón del antagonismo interno entre los propios sujetos laborales, por lo que los conflictos pueden ser intersindicales, intrasindicales e interpatronales. Siendo los conflictos intersindicales

aquellos que se presentan entre dos o más sindicatos; los conflictos intrasindicales son aquellos que se originan en disputas al interior de un mismo sindicato, sea entre un trabajador individual o entre juntas directivas; finalmente los conflictos interpatronales son aquellos en los cuales dos o más empleadores se imputan mutuamente responsabilidades por el cumplimiento de obligaciones laborales.

El derecho procesal es la rama del derecho que tiene por objeto regular la organización y atribuciones de los tribunales de justicia y la actuación de los distintos sujetos que intervienen en los procesos judiciales.

“El derecho procesal puede definirse como la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla”.²⁹

Se entiende por ello que el derecho procesal es un conjunto de normas jurídicas, que son parte integrante del ordenamiento estatal que se caracteriza por servir para la aplicación del derecho objetivo por los órganos jurisdiccionales al caso concreto y que en su conjunto, permite que la justicia sea una realidad para el que le asiste el

²⁹ Franco López, César Landelino. *Manual del derecho procesal del trabajo*, pág. 768.

derecho, quien normalmente es el que acciona para que su pretensión sea atendida por el juzgado competente de acuerdo a la jurisdicción que se trate.

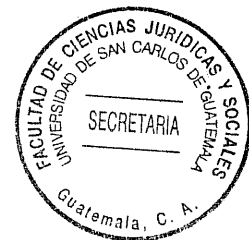
4.1. La jurisdicción privativa del trabajo

Se entiende a la jurisdicción privativa del trabajo o derecho procesal del trabajo, al conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos individuales o colectivos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

Esta rama jurídica privativa del trabajo, contiene los principios que lo informan, las instituciones jurídicas procesales que le son propias, sus normas instrumentales, las cuestiones voluntarias que pueden presentarse, la organización de la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, la organización de los órganos administrativos laborales y, especialmente, los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos y voluntarios, entre otros.

4.2. Los principios del derecho procesal del trabajo

El Código de Trabajo guatemalteco, aun cuando contiene en un mismo cuerpo legal la parte sustantiva y la parte procesal, presenta los siguientes principios procesales:



- De impulso procesal de oficio
- De congruencia
- De intermediación procesal
- De oralidad
- De concentración procesal
- De publicidad
- De economía procesal
- De preclusión
- De igualdad
- De tutelaridad
- De sencillez
- De probidad o lealtad
- De flexibilización en la apreciación de la prueba
- De adquisición³⁰

En el caso del impulso procesal de oficio, el Artículo 321 del Código de Trabajo regula que: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”

Asimismo, el principio de congruencia se encuentra regulado en el Artículo 364 del mismo Código, el cual establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y

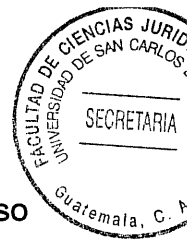
³⁰ *Ibid*, pág. 781.

precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate, según este Código de Trabajo”.

El principio de inmediación procesal consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria, tal como lo regula el Artículo 321 y el 349 del Código de Trabajo.

Por aparte, el principio de oralidad se refiere a que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral, lo cual se contrapone al principio de escritura, según lo que se deduce de los Artículos 321, 322, 333 del mismo Código.

El principio de concentración procesal permite establecer que deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia.



Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias, por eso en el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvencción, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, el ofrecimiento y recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

En el caso del principio de publicidad, se trata del derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.

Asimismo, el principio de economía procesal se debe entender en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación.

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Se está ante el principio de igualdad cuando las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos, hacer valer sus defensas y en general, un

trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional regulado en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El principio de tutelaridad o tutelar, hace posible la efectiva y real aplicación del principio de igualdad, porque el mismo funciona a favor del trabajador, siendo el presupuesto indispensable para la igualdad, porque ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.

En el derecho procesal del trabajo, el principio de sencillez orienta a que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero se puede considerar que el proceso de trabajo no es formalista, porque el proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto, por eso el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

Con el principio de probidad o de lealtad, se genera la obligación de las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Mientras que con el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia, se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar

el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción. De ahí que el Artículo 361 del Código de Trabajo regule que: “salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia...”

Por último, con el principio de adquisición, las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público que al caso específico que se está ventilando en los juzgados de trabajo.

Estos principios permiten establecer que el derecho procesal laboral es autónomo, porque el mismo está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas.

Los elementos que caracterizan esa autonomía se encuentran relacionados con el hecho que el derecho procesal laboral es una rama jurídica que amerita un estudio particularizado; es el único que tiene un carácter necesariamente proteccionista de la parte obrera, en la lucha por sus derechos en los conflictos de trabajo, no sólo para la

aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores, lo cual permite que, además, sea reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujeta los trabajadores.

4.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo

Las fuentes del derecho procesal del trabajo se clasifican en directas o principales, que no son nada más que las normas jurídico-legales que determinan el encuadramiento de las relaciones obrero-patronal, siendo estas:

- a) El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 14-41 del Congreso de la República, el cual es la fuente por excelencia; la norma jurídica general originada en la legislación.
- b) La Sentencia Colectiva dictada por juez laboral competente, lo cual es la culminación o resolución judicial por la que se le pone fin a un conflicto colectivo dando origen al nacimiento del Pacto o Convenio.
- c) La Jurisprudencia: autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos.
- d) Los convenios o tratados sobre el trabajo que han sido ratificados por Guatemala, a partir de lo cual forman parte de la legislación laboral vigente.
- e) Los Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo: acuerdo de voluntades entre patrono y empleado que regula las condiciones de trabajo.

Complementariamente el Artículo 15 del Código de Trabajo establece “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes del derecho común. De igual manera, el Artículo 326 del mismo Código establece que: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de la partes”.

Asimismo, existen fuentes secundarias como la doctrina, la cual se refiere a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

4.4. Clasificación de los procesos laborales

Los procesos laborales se clasifican en ordinarios individual, colectivo jurídico y conflicto económico-social; siendo en el primer caso subdivididos en procesos de condena y constitutivos.

El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos propios del derecho procesal laboral, por lo cual se debe comprender que la acción laboral es antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción, lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social.

La actividad jurisdiccional laboral como función pública, parte del supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se cumplan, siendo la excepción que esas normas dejen de cumplirse; es en virtud de este supuesto que la función jurisdiccional permanece aparentemente estática, hasta que una persona que considera se ha

violado una norma en su perjuicio, hace uso de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea.

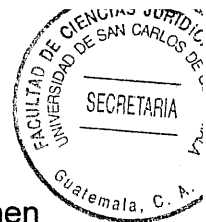
Cabe recordar que el derecho procesal individual del trabajo es una de las dos grandes ramas que integran el contenido del derecho procesal del trabajo. Dentro de esta se aprecia una relación procesal en la que los sujetos procesales comparecerán en forma individual a la discusión de derechos también individuales.

Como aspectos de relevancia dentro de esta gran rama del derecho procesal del trabajo únicamente se contendrá el juicio ordinario laboral que constituye la única vía procesal en la que actualmente se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual surgidos con ocasión del trabajo. Por ello es importante tener presente que al contemplarse dentro de esta rama como única vía procesal el juicio ordinario laboral, será en él en donde deba discutirse todo lo relativo a intereses individuales, lo que hace oportuno aclarar que aunque uno de los objetos más comunes de discusión dentro del juicio ordinario laboral sea el del despido injusto y el reclamo del pago de las indemnizaciones que este acarrea, no impone en ningún caso que sea éste el único objeto que pueda discutirse en esta vía procesal, pues al constituirse en la única vía existente para la discusión de intereses individuales, se advierten las distintas clases de objetos que dentro de ella se podrán discutir.

A partir de lo explicado en los párrafos anteriores, se encuentra que el proceso laboral individual es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

Por otro lado, el proceso colectivo jurídico tiene su causa o motivo en los conflictos jurídicos, los cuales son disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores y son resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales.

A partir de esa confrontación, el proceso colectivo persigue la interpretación judicial de las normas ya existentes, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o sentido disienten las partes. El conflicto finaliza con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa aplicando la norma basándose en los principios generales que inspira el derecho de trabajo.



Los conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, son aquellos que tienen como parte de la controversia a una forma de organización de los trabajadores (sindicato o grupo coaligado) y a uno o varios patronos; y cuyo objeto es obligar al cumplimiento de derechos previamente establecidos en instrumentos de normación colectiva (pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo o sentencia arbitral), que se han visto inobservados por una de las partes. En este tipo de conflictos la controversia se origina por la falta de aplicación de normas colectivas que han venido a regular convencionalmente las relaciones de trabajo entre las partes. La conclusión de estos conflictos en el caso de ser declarados procedentes puede originar la condena al pago de los daños y perjuicios en contra de la parte que ha incumplido y dese luego el establecimiento de un plazo perentorio para obligarle a cumplir.

Se entiende, entonces, que el proceso colectivo, es aquel conjunto de pasos o actos que deben de llevarse a cabo, para la solución de conflictos o controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, resultantes de interpretación o aplicación de reglas, pactos o convenios preestablecidos o a la violación de los mismos.

Por otro lado, los conflictos colectivos de carácter económico social, son aquellos que tienen como parte de la controversia a una forma de organización de los trabajadores (sindicato o grupo coaligado) y a uno o varios patronos, cuyo objeto es modificar las condiciones de contratación del trabajo originadas en la ley, en el contrato individual

del trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo o sentencia arbitral.

“De esto se infiere que el conflicto colectivo de carácter económico social, puede crear nuevas condiciones de contratación del trabajo, porque tendrá como vehículo la disputa que seguramente ha originado la negativa del empleador a negociar y discutir con sus trabajadores un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo o bien, un pliego de peticiones que podría convertirse como resultado de lo resuelto en el conflicto en un convenio colectivo de condiciones de trabajo”.³¹

Dentro del trámite de este tipo de conflictos se encuentran como fases procesales del mismo a los procedimientos de conciliación y al procedimiento de huelga y derivado de las prevenciones que se dictan dentro del mismo, se encuentran como incidencias o cuestiones accesorias que se pueden promover dentro del trámite del colectivo a los reclamos por represalias y la autorización para la terminación de contratos de trabajo, que se tramitarán en cuerda separada y en la vía incidental; y por otro lado, las diligencias de reinstalación cuyo trámite será extraordinario.

El conflicto económico- social se refiere a las controversias sobre nuevas condiciones de trabajo, las que se refieren a los intereses directamente afectados en los conflictos y especialmente del tipo de interés de categorías, cuya tutela depende de la asociación de categoría del sindicato. Esto implica que tiene por objeto fijar o

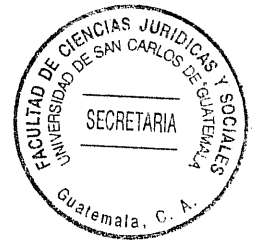
³¹ Franco López. *Ob. Cit*; pág. 780.



establecer nuevas condiciones de trabajo, de orden económico, a través de la modificación del sistema normativo vigente, o de la creación de uno nuevo.

La diferencia entre un proceso colectivo jurídico y un económico-social, es que en el proceso colectivo jurídico, se discute sobre la existencia, inexistencia, aplicación o interpretación o violación de una norma jurídica, existente, mientras que en el proceso colectivo económico social, se discute en la mayoría de los casos una reivindicación de carácter social o económica, y por la cual se intenta modificar la normativa existente, o crear una nueva.





CAPÍTULO V

5. El proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales en Guatemala

El proceso laboral se caracteriza por la inmediación que requiere de la participación directa del juez, de las partes procesales y sus defensores. En suma permite una relación directa del juzgador con la causa lo que le da una mayor certeza al momento de resolver; asimismo, permite o exige que la prueba que se actúe, sea debidamente fundamentada, antes de ser calificada por el juez.

Es indudable que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del estado social de derecho y a la aplicación de los principios del derecho social, en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el Código de Trabajo.

En el tema laboral, el eje central donde se desarrolla el trabajo como actividad esencial del ser humano en su dimensión individual y social, es la persona denominada trabajador, y por ende debe considerarse como sujeto de protección, trasciende tanto la integridad corpórea como la moral en el desempeño de su labor, no pudiendo posibilitarse cualquier injerencia hacia su privación o violación.



“Empero tanto la violación de los derechos fundamentales en el trabajo así como la violación de la dignidad humana, ha sido realizado no por acción, sino generalmente por omisión del accionar del Estado, acaecidos por la falta de recursos que permitan satisfacer estos principios-derechos, en el entendido de ser normas programáticas que serán plausible conforme se den las condiciones para cumplirlas. Por ello la ineludible reacción del derecho al trabajo, que debe ser entendido como la libertad de trabajar y el derecho de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminaciones”.³²

En el desarrollo de la actividad laboral toda persona y en especial el Estado debe preservar el valor supremo del trabajo, la dignidad de la persona humana y el bienestar de los mismos y sus familias por el hecho de ser justicia social.

Esta preservación implica la responsabilidad y compromiso de señalar los derroteros a seguir y sus razones, lo cual se conseguirá en la medida que las normas jurídicas laborales sean mucho más maleables a la realidad imperante, no con mayores normas, sino aplicando los principios rectores en el ámbito laboral y su efectividad buscando los resultados adecuados. Asimismo con la continuidad de promoción y fomento de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

“Durante años el país ha vivido un clima de opresión laboral, se hablaba de esclavismo, clase proletaria, de explotación e injusticias, sin poder en la realidad

³² Ugarte Cataldo, José Luís. **Tutela laboral de derechos laborales y carga de la prueba**, pág. 17.

hacer valer los derechos humanos y constitucionales, tuvo que haber un cambio progresivo de las ideas y convicciones personales, esto a mi entender se ha dado gracias al convencimiento y conocimiento de los derechos y principios de la persona. Por ello la efectividad de realización de los derechos fundamentales en el trabajo, deben pasar por tres vertientes: la primera, se basa en una adecuada normatividad y funcionalidad de principios y valores, nos referimos al aspecto sustantivo; la segunda, se establecerá en su ejecutabilidad es decir poder garantizar su vigencia y defensa en caso de omisión, violencia o amenaza a tales derechos, nos referimos al aspecto procesal; y la tercera, que es la más importante cuando exista un convencimiento y conocimiento por el respeto irrestricto de la dignidad del trabajador por parte de la sociedad en su conjunto, sin que haya necesidad de invocarlos, acarreará por consiguiente su plena satisfacción”.³³

5.1. La tutela en el proceso laboral

La acción de tutela laboral protege prácticamente casi todos los derechos constitucionales del trabajador, considera la posición débil del trabajador en el proceso propiamente tal, especialmente en la sensible cuestión de la valoración probatoria, y establece como consecuencia jurídica la nulidad de la conducta empresarial lesiva y en su defecto el pago indemnizatorio correspondiente.

³³ Ibid.

Ahora, es harto obvio que si, echando manos a esta nueva acción de tutela, un trabajador pretende demandar a su empleador porque entiende que ha sido despedido, por ejemplo, por su tendencia sexual o política, tiene un problema difícil de solucionar: cómo enfrentar el escenario de un despido que se encubrirá, la mayor de las veces, en la causal de necesidades de la empresa. En el derecho comparado existe ya una idea consolidada sobre el difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales. Se hace, en consecuencia, imperativo para otorgar una tutela efectiva de dichos derechos, la reducción del esfuerzo probatorio en los procesos respectivos. Las razones de la rebaja en el esfuerzo probatorio son básicamente dos: Por una parte, el carácter manifiestamente hundido de las conductas lesivas de derechos fundamentales, las que se suelen encubrir en conductas aparentemente lícitas y no lesivas, lo que hace sino imposible, muy difícil la acreditación del móvil o de la finalidad discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales. Como se ha destacado en la doctrina comparada, dichas conductas nunca se presentarán como tales, salvo supuesto extremos, sino enmascaradas y ocultas [sic] ".³⁴

Por otro lado, el entorno probatorio hostil que enfrenta el trabajador que demanda tutela de sus derechos fundamentales. En efecto, sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del

³⁴ *Ibid*; pág. 19.

trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio.

De este modo, para tomar la protección de los derechos fundamentales del trabajador en serio, se hace necesario el establecimiento de reglas especiales sobre el esfuerzo en la prueba de dichas conductas por una pluralidad de razones interrelacionadas de política jurídica: la realización de intereses generales de justiciabilidad de los derechos fundamentales, afrontar el problema práctico consistente en las dificultades de la prueba del hecho discriminatorio o contrario al derecho fundamental, lo que lleva a establecer reglas especiales de distribución de la prueba a favor de la posición subjetiva del trabajador, agravándose simétricamente la del empresario demandado.

“No existe sólo una técnica de aligeramiento probatorio, sino varias modalidades distintas que, sin embargo, sirven a un mismo objetivo: facilitar la posición probatoria por la vía de aligerar el esfuerzo probatorio del trabajador denunciante, atemperando, en algunos casos, los efectos del axioma central en la materia de que corresponde probar un hecho a quien lo alega (carga de la prueba formal), o modificando, en otros, el hecho de que el costo por la falta de certeza plena en la acreditación de un hecho debe soportarlo aquel que lo afirma (carga de la prueba material)”.³⁵

“La tutela judicial efectiva es un principio básico del estado de derecho y, a su vez, es una garantía para la correcta vigencia de los demás derechos atribuidos a los

³⁵ García-Perrote, Ignacio. **Prueba y proceso laboral**, pág. 163.

trabajadores. Su desconocimiento implicaría la desprotección del justiciable y con ello la negación de los fines del derecho. Ahora bien, la tutela judicial efectiva exige certeza en la decisión laboral de fondo, ya que el error judicial quiebra esa tutela”.³⁶

En ese sentido, las reglas sobre la carga formal de la prueba, es decir, quién debe probar, y los medios de prueba, o sea, la manera cómo se debe probar, son las mismas que las previstas para el procedimiento de aplicación general; sin embargo, para dar tutela efectiva a los derechos fundamentales del trabajador, la denominada carga material de la prueba, esto es, la distribución del costo del hecho que ha quedado inciertamente determinado por los medios de fijación o de prueba que han operado en la etapa probatoria del procedimiento de tutela.

En ese sentido, la carga material de la prueba en el proceso laboral despliega su eficacia cuando en el litigio no ha quedado acreditado algún hecho relevante, de tal forma que si los hechos permanecen inciertos o dudosos, se habrán de desestimar las pretensiones de la parte a quien correspondía su acreditación probatoria.

Precisamente, en la tutela laboral, se altera la respuesta a la pregunta de quién debe soportar el sacrificio del hecho que no ha quedado suficientemente probado en el juicio, pero sobre el cual recae una razonable sospecha de su ocurrencia.

³⁶ **Ibid.**

En este caso, el hecho cuya razonable duda queda en el proceso— que no es sino el hecho de haber ocurrido la conducta lesiva de derechos fundamentales—afectará, a diferencia de la pauta distributiva normal de un proceso judicial, al demandado, quien sabe desde el inicio del proceso que en la acción de tutela existe, por expresa disposición legal, una distribución alterada de la carga material del costo probatorio.

“En ese sentido, se trata de una regla legal de juicio que no opera, por tanto, ni en la etapa de aceptabilidad de la prueba –audiencia preparatoria– ni de la rendición o incorporación de la prueba –audiencia de juicio– sino que en la etapa de la construcción de la sentencia por parte del juez, esto es, en el de la decisión judicial del fondo del asunto. De este modo, es perfectamente posible que no sea necesario aplicar la regla de juicio laboral. Más precisamente, en dos casos opuestos: i) el trabajador logró la prueba del hecho lesivo mediante la aportación de prueba directa sobre el hecho; o ii) el empleador logró acreditar hechos constitutivos de una justificación objetiva y proporcionada de la conducta”.³⁷

En lo referido al acceso a esta reducción probatoria para el trabajador, cabe señalar que para que el denunciante se aproveche de esta ventaja procesal, le corresponde acreditar la existencia de indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el procedimiento.

³⁷ Ibid.

Dichos indicios, permiten establecer la existencia de una relación con los hechos que han de generar en el juzgador, al menos, la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

“El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal –la conducta lesiva– sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido. Tal como lo ha señalado la jurisprudencia comparada en caso de una regla probatoria similar: un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, vale decir, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto. Los indicios en esta materia pueden ser, entre otros: i) la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador (como ocurriría si una vez enterado el empleador que el trabajador ha efectuado una denuncia lo despidiera en el tiempo inmediato); ii) manifestaciones del empleador que den a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales; iii) la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante, y especialmente iv) la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador”.³⁸

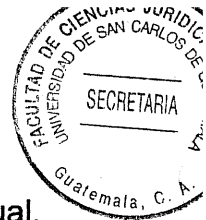
³⁸ Cabero Morán, Enrique. *Ejecución de sentencias laborales y tutela judicial efectiva*. pág. 60.

Frente a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. El empleador debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no tiene relación con la vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

“En rigor, el objeto de la prueba del empleador no es, como podría pensarse a primera vista, acreditar que su conducta no tenía como dirección la lesión de los derechos fundamentales del trabajador –lo que importaría, como ha señalado la jurisprudencia comparada, la prueba diabólica de un hecho negativo– sino que una cosa distinta: debe aportar elementos de prueba que le permitan justificar ante el juez laboral que su conducta obedece a motivos razonables, destruyendo de paso la sospecha que sobre ella recae. Por eso, una de las principales hipótesis de lesión de derechos fundamentales corresponde a la conducta que vulnere dichas garantías del trabajador con ocasión del despido, cuestión que, entonces, nos coloca dentro de la hipótesis de una nueva categoría del despido que se ubica entre el injustificado y el despido nulo, y cuya consecuencia es un recargo indemnizatorio previsto expresamente por la ley”.³⁹

Dicho de otro modo, ante los indicios presentados por el trabajador, de qué forma puede el empleador destruir la sospecha razonable de que se trata de la lesión de un derecho fundamental para el empleado.

³⁹ Ibid.



En el caso de un despido justificado, en rigor, desde el punto de vista conceptual, nada impide que el empleador haya tenido efectivamente una causal legal para poner término al contrato de trabajo, y al mismo tiempo, lesione con esa conducta los derechos fundamentales del trabajador.

“En palabras simples, es perfectamente posible que el empleador teniendo efectivas necesidades de la empresa haya decidido utilizar esa justificación para despedir, precisamente, al trabajador que efectuó un reclamo en la Inspección del Trabajo o al que hizo declaraciones públicas sobre la empresa o al que es homosexual, lo que en la doctrina se denomina despido pluricausalidad, esto es, aquella hipótesis en que el empleador frente al panorama indiciario de lesión de derechos fundamentales aportado por el trabajador, logra acreditar que le perjudicaba”⁴⁰.

No se trataría de un despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales, sino una cuestión distinta: el empleador está en condiciones de justificar su conducta lesiva en una causal de término plenamente acreditada.

En ese sentido, es perfectamente posible que dentro del procedimiento de tutela, el empleador acredite la causal legal de término del contrato de trabajo respectivo, pero no esté en condiciones de justificar la no lesividad o la proporcionalidad del despido en términos de derechos fundamentales. En dicho caso, la conducta del despido ha

⁴⁰ Ibid.



efectivamente lesionado las garantías del trabajador, y por tanto, las consecuencias jurídicas del mismo serán las previstas en las normas de tutela laboral.

Ahora, como en el caso guatemalteco, la ley procesal laboral ha combinado al interior del procedimiento de tutela, en calidad de subsidiaria, la acción de despido injustificado, para lo cual se han establecido dos objetos probatorios distintos dentro del mismo procedimiento. En efecto, como la prueba del procedimiento de tutela combina usualmente ambas acciones, la de tutela como principal y la de despido injustificado como subsidiaria, entonces la prueba del empleador tendrá dos objetos distintos: en primer lugar, destruir el panorama indiciario del trabajador mediante prueba que acredite que tuvo una justificación razonable y no lesiva de derechos fundamentales, y al mismo tiempo, prueba que acredite que tuvo una causa legal para despedir.

Ante este panorama, se trata de acelerar el proceso para que la sentencia laboral a favor del trabajador o el colectivo laboral entregue a estos lo que es de ellos, desde una perspectiva de la justicia distributiva. Asimismo, exige celeridad en la tramitación de las causas laborales, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma. Por tales razones, se puede concluir que dadas las características del procedimiento oral, de concentración, inmediación, publicidad y celeridad, el sistema procesal laboral en vigencia contribuye también a garantizar la tutela judicial efectiva, porque la existencia de la justicia del trabajo y del proceso laboral es justamente tratar a los desiguales como tales y procurar que los más débiles tengan la posibilidad de

defensa y de ejercer sus derechos, porque si existe una razón de la que se debe partir para abordar el tema de la garantía de los derechos laborales, ésta no puede ser otra que la conexión existente entre la acción y la ejecución de sentencias laborales.

5.2. La tutela en la ejecución de las sentencias laborales

La tutela judicial efectiva, será determinante para enlazar la realización de los derechos laborales con la ejecución de sentencias laborales; es decir, sin delimitar el verdadero alcance de la tutela judicial efectiva difícilmente se sabrán los derechos contemplados en el Código de Trabajo.

La ejecución de las sentencias laborales forma parte del derecho fundamental a la tutela efectiva que por parte de los jueces y tribunales se le debe brindar a los trabajadores, ya que en caso contrario las decisiones judiciales y los derechos que en las mismas se reconocen no serían otra cosa que meras declaraciones de intención sin alcance práctico ni efectividad alguna.

Así, y de lo dicho hasta el momento, se entiende que la tutela judicial efectiva sólo se alcanzará cuando se ejecuten las sentencias, en donde su ejecución sea plena, rápida, efectiva y poco costosa; y que tal es la importancia del derecho de ejecución en materia laboral, que difícilmente puede hablarse de estado de derecho cuando no sean llevadas a la práctica las resoluciones judiciales firmes en materia de trabajo.



Dicho en otros términos, para que la tutela laboral jurisdiccional sea efectiva es bien sabido que no basta, al menos en todos los casos, con la función declarativa, sino que se precisa de la ejecutiva, a través de la cual se permite la adecuación de lo establecido en la sentencia a la realidad.

“Resulta en la actualidad afortunadamente incuestionado que el derecho a la ejecución de sentencias integra el contenido complejo del derecho fundamental a la tutela judicial laboral efectiva. Esta consideración, plenamente consolidada en la doctrina del Tribunal Constitucional, como prueban los numerosos autos y sentencias que abordan este tema, ha sido el resultado de una rica y progresiva labor de aquél, acompañada de la correspondiente de jueces y Tribunales de los diversos órdenes jurisdiccionales. Y es que la importancia del derecho a la tutela judicial efectiva y su relevancia procesal en un Estado de Derecho, la enunciación genérica, así como su fácil introducción por las partes procesales en el proceso laboral en la argumentación jurídica de sus recursos, lo han dotado de un extraordinario protagonismo en la fundamentación de los recursos de amparo presentados ante el Tribunal Constitucional, sólo comparable probablemente con el alcanzado por el principio de igualdad. Este hecho ha posibilitado la elaboración de una dilatada jurisprudencia en la materia por el Tribunal Constitucional desde sus primeros autos y sentencias laborales. Si además se tiene en cuenta que un porcentaje elevado de los recursos de amparo en materia laboral interpuestos encuentran su fundamentación jurídica

vinculada a la rama social del Derecho, fácilmente se infiere el especial realce del que ha gozado y goza en este marco la parcela temática cuyo estudio nos ocupa”.⁴¹

Entonces, se entiende que la consideración del derecho a la ejecución de sentencias laborales como un derecho subsumible en el contenido esencial del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva establecida en el Código de Trabajo, se configura precisamente a través de la evolución y perfeccionamiento de los pronunciamientos que se realizan en los juzgados de trabajo.

A partir de lo referido, se asume que el derecho a la ejecución de sentencias laborales configura el núcleo duro de la tutela judicial efectiva, porque el derecho se concreta en que el fallo judicial pronunciado se cumpla, de manera que el trabajador, que ha obtenido la sentencia, vea satisfecho su derecho y que las sentencias y decisiones judiciales no se conviertan en meras declaraciones sin efectividad.

“La ejecución de sentencias laborales es, por tanto, parte esencial del derecho a la tutela judicial efectiva y es, además, cuestión de esencial importancia para dar efectividad a la cláusula de estado social y democrático de derecho, que implica, entre otras manifestaciones, la vinculación de todos los sujetos al ordenamiento jurídico y a las decisiones que adoptan los órganos jurisdiccionales, no sólo juzgando las demandas de los trabajadores, sino también haciendo ejecutar lo juzgado, según se desprende de la Constitución. De este modo, decir que un sistema judicial es

⁴¹ Chamorro Bernal, Francisco. **La tutela judicial efectiva. Derechos y garantías procesales derivado**, 367.

plausible y válido para la sociedad a la que sirve equivale a decir que las sentencias laborales se ejecutan, lo cual implica que el vencedor es satisfecho en su derecho.⁴²

En la tarea de hacer efectivos los derechos laborales, son obligadas cuantas medidas sean necesarias para que pueda llevarse a cabo la ejecución de que se trate; entre ellas, y como medida especial, debe destacarse la ejecución provisional, la cual está sometida a no pocas contiendas, en tanto se ha argüido la pugna entre la seguridad jurídica, de un lado, y el interés del vencedor de ver satisfecho su derecho, de otro.

El obligado cumplimiento de lo acordado por los jueces y tribunales del ramo laboral, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, se configura como un derecho de carácter subjetivo el cual los propios tribunales no pueden apartarse sin causa justificada de lo previsto en el fallo de la sentencia que debe ejecutarse.

En este ámbito, el derecho procesal laboral adquiere, si cabe, una mayor relevancia por obra de la propia naturaleza compensadora que preside e informa el derecho del trabajo.

De hecho, se desprende del desarrollo legislativo que el derecho procesal laboral opera una finalidad tutelar del trabajador, también motivada, sin duda alguna, por la impronta alimenticia o cuasi-alimenticia para éste, del contenido de las resoluciones judiciales cuya ejecución se pretende. De esta forma, la dignidad de la persona, la

⁴² Ibid.

subsistencia física del trabajador y la remoción de obstáculos para el ejercicio de otros derechos constitucionales fundamentales completan, en el campo procesal social, a mayor abundamiento, la ya amplia base constitucional de la ejecución de sentencias laborales.

“Puede aseverarse que el rasgo diferencial, por consiguiente, concurre con anterioridad a la iniciación del proceso, puesto que una vez empezado éste todos los derechos que integran la tutela judicial efectiva, incluido el de ejecución de las resoluciones judiciales, se equiparan en su ejercicio al de las personas físicas. En efecto, la ley tendrá que perfilar, conforme a la estructura orgánica y jerárquica de las distintas administraciones laborales y organismos públicos, los mecanismos de control interno administrativo de la legalidad y los supuestos de acceso a los Tribunales para la tutela de los intereses legítimos de la correspondiente administración vinculada a la protección de los trabajadores”.⁴³

Como se puede apreciar, la línea expositiva de este apartado nuevamente parte de una descripción general, válida para el derecho de ejecución de resoluciones judiciales en cualquier orden jurisdiccional, para después aplicar las conclusiones alcanzadas al proceso laboral, poniéndose de relieve en este punto del discurso aquellos aspectos que se consideran más sobresalientes respecto del derecho proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales en Guatemala.

⁴³ *Ibid*; pág. 376.

Si el órgano jurisdiccional en materia laboral desatiende el mandato de colaborar y promover la efectividad de las sentencias laborales y se lleva a cabo la ejecución con dilaciones indebidas por no haber sido tomadas las medidas necesarias para asegurar la ejecución, se estará incurriendo en una vulneración legal, porque una justicia laboral tardíamente concedida equivale a una falta de tutela judicial, pero jurídicamente es forzoso entender que se trata de derechos que siempre han de ser considerados separadamente y que, consecuentemente con ello, también pueden ser objeto de violaciones diferentes.

“Sin perjuicio de la tutela del ejecutante y del ejecutado, en el proceso de ejecución la nota de la efectividad es tan consustancial que podríamos, incluso, partir de la base de que el órgano judicial ha de procurar ser lo menos formalista posible, siempre en aras de la finalidad perseguida, que se ejecute la sentencia laboral. Se debe proceder sin un rigorismo formalista, enervante, desproporcionado y no favorable a la efectividad de los derechos fundamentales, vulnerador, por tanto, del derecho a la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el que se integra el derecho a la ejecución de las sentencias judiciales en materia laboral”.⁴⁴

Realmente, en todos los procesos laborales se ha de andar este camino, pero quizá con una incidencia especial y de primer orden para la fase ejecutiva y con ello sin duda por la tradición bien conocida de que es preciso remover cualquier obstáculo que impida el derecho a la tutela judicial. Todo ello, por supuesto, sin que se pueda

⁴⁴ **Ibid;** pág. 378.



llegar a afirmar la validez de cualquier acto irregular; hay pues que ponderar los factores existentes y estar a la regla de oro del carácter subsanable de las irregularidades.

Resulta sistemáticamente lógico que los principios de contradicción, inmediación y celeridad en el proceso laboral, deban interpretarse de forma flexible en el proceso de ejecución de resoluciones judiciales en materia laboral, dada la finalidad perseguida en este tipo de procesos laborales.

“Es de tomar en cuenta que deviene necesario ofrecer unas breves pinceladas a propósito de las imposibilidades de ejecución. Tan cierto es que el derecho a la tutela judicial efectiva en materia laboral integra a la ejecución de las resoluciones judiciales, como que cuando resulte física o jurídicamente imposible y así se acuerde en resolución motivada, aquel derecho no resulta menoscabado; de lo contrario, es decir cuando se lleve a cabo arbitrariamente, la actuación judicial en materia laboral sí se vulnerará la tutela judicial efectiva, porque una decisión de no ejecución de una sentencia laboral habrá de apoyarse en la concurrencia de una causa prevista por una norma legal, pero interpretada a su vez en el sentido más favorable a tal ejecución, sin que sea constitucionalmente válida la inejecución; o la no resolución sobre el fondo de la pretensión de ejecución salvo que así se decida expresamente en resolución motivada. Consecuentemente con ello, cuando exista una causa legal que determine la inejecución de una sentencia laboral, de modo que ésta no se determine de modo irrazonable o arbitrario, podrá declararse la misma sin que se



entienda vulnerado el derecho del demandado. Sirva de ejemplo, en este sentido, el supuesto de caducidad de la acción ejecutiva. Producida ésta no puede ejecutarse, por ejemplo, una sentencia de despido, conllevando ello la ausencia de consecuencias dañosas para el sistema jurídico-laboral”.⁴⁵

En fin, el diseño legislativo de los procesos de ejecución laboral, en tanto que cauces procedimentales para el ejercicio del derecho fundamental y subjetivo a la ejecución de resoluciones judiciales, ha de reposar en la ejecución de éstas en sus propios términos, acotando con detalle y rigor, sobre la base de la excepcionalidad, de los supuestos en los que sea posible una modalidad sustitutiva y aquellos en los que concurra la imposibilidad de ejecución.

La exigida ejecución de la sentencia laboral no puede desembocar en el absurdo de alterar la decisión material del juez o tribunal o, incluso, de provocar la imposibilidad de la ejecución a causa de un error en el fallo de la resolución judicial que ha de ejecutarse. El respeto del principio de ejecución en los propios términos del fallo de la resolución judicial, no impide la rectificación de simples errores en el fallo del proceso laboral, con derivación y marcadas consecuencias contradictorias, siempre que no se altere el fondo de la sentencia.

“La falta de precisión en el fallo de la sentencia laboral que se pretende ejecutar ocasiona graves problemas a la hora de tramitar esta última, en tanto que resulta

⁴⁵ Bueno Magano, Octavio. **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág. 55.

extremadamente difícil determinar con claridad cuáles son los propios términos. Esta falta de precisión puede concluir en la imposibilidad de ejecución, convirtiéndose de esta forma en una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva por vulneración del derecho a la ejecución de resoluciones judiciales”.⁴⁶

Del mismo modo, la sustanciación de cualquier aspecto no resuelto en la sentencia laboral objeto de ejecución, por más relacionado o colindante que sea con su fallo, no podrá llevarse a cabo en el incidente de ejecución, sino que habrá de tramitarse por el proceso diferenciado que legalmente corresponda en virtud de la materia. De no ser así, tanto en uno como en otro supuesto, se lesionaría la tutela judicial efectiva, por indefensión, de alguna de las partes.

Así pues, será imprescindible acudir al oportuno juzgado de trabajo para instar la ejecución de una sentencia laboral en cualquier caso, y es que sólo así se garantiza la eficacia real de las resoluciones judiciales firmes en materia laboral y, por ende, del control jurisdiccional y la satisfacción los derechos laborales de quienes han vencido en juicio, sin obligarles a asumir la carga de nuevos procesos, que resultarían incompatibles con la tutela eficaz y no dilatoria que deben prestar los órganos judiciales, los cuales deben interpretar y aplicar las leyes laborales en el sentido más favorable para la efectividad del derecho reconocido al trabajador.

⁴⁶ Ibid.

“Adviértase, además, que la ejecución de las resoluciones judiciales ha de llevarse a cabo por los jueces y Tribunales del mismo orden jurisdiccional del que hayan emanado aquéllas y por el procedimiento previsto en la respectiva ley procesal, es decir, si se trata de ejecutar una sentencia laboral, tendrá que ser ejecutada por los órganos del orden jurisdiccional social y por el procedimiento diseñado al efecto. En definitiva, no puede utilizarse un orden jurisdiccional distinto para lograr la ejecución de una sentencia, ignorando las garantías específicas, el orden jurisdiccional y el proceso adecuado que la ley procesal otorga para el obligado a cumplirla, puesto que se colocaría a éste en una auténtica situación de indefensión, vulnerándose con ello su derecho a la tutela judicial”.⁴⁷

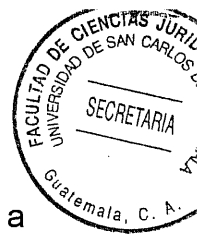
La aproximación genérica, plenamente trasladable a cualquier orden jurisdiccional y clase de proceso laboral, conduce a insertar la ejecución provisional en el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva, como modalidad de ejercicio del derecho de ejecución de sentencias, siempre que la correspondiente ley procesal la defina como tal en la labor de desarrollo normativo del ejercicio de este último, porque el respeto a la norma jurídica laboral exige que el legislador estime oportuno la existencia del derecho de las partes a la ejecución provisional en los términos legalmente prevenidos, por lo que su lesión lo será necesaria e inseparablemente del derecho a la tutela judicial efectiva.

⁴⁷ **Ibid;** pág. 57.

“La aproximación específica a este tema, por su parte, nos lleva a defender la existencia de un derecho a la ejecución provisional de las resoluciones judiciales en materia laboral, inserto en el propio derecho a la ejecución de sentencias y, por ello, en el contenido de la tutela judicial efectiva, en el marco de aquellos procesos en los que una dilación en la ejecución de la sentencia definitiva favorable al actor va a lesionar o, cuando menos, a situar en una posición de peligro evidente de lesión, su derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como su dignidad. Estas circunstancias concurren principalmente en aquellos procesos en los que se despachen pensiones o retribuciones en favor del actor que dispongan de la condición de alimenticias o cuasi-alimenticias. De ahí la especial incidencia de estas reflexiones en el proceso laboral. Por tanto, desde esta segunda perspectiva, deviene imprescindible para garantizar la tutela judicial efectiva el desarrollo por las correspondientes leyes procesales, del procedimiento para el ejercicio de lo que sin duda se alza como derecho a la ejecución provisional de sentencias laborales”.⁴⁸

El derecho a la tutela judicial efectiva dispone en relación con la ejecución en materia laboral que la ejecución de una resolución judicial en materia laboral tiene la naturaleza de una medida cautelar y como tal se adopta por el juzgado en vista a las circunstancias, a instancia de parte o cuando así lo establezca la ley.

⁴⁸ García Oviedo, Manuel. **Derecho del trabajo**, pág. 312.

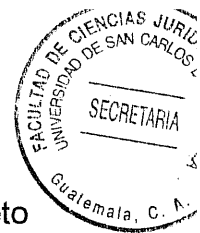


En el proceso laboral, la suspensión de la ejecución, igualmente, aparece vinculada a la protección del salario e, incluso, de los puestos de trabajo de trabajadores ajenos al pleito, compañeros seguramente del vencedor en el mismo.

En este punto la dinámica de la suspensión de la ejecución en relación con la tramitación del recurso de revisión. Ciertamente este supuesto de suspensión carece de relevancia práctica en el proceso laboral, debido básicamente a que la ejecución dispone de una detallada regulación diferenciada y exclusiva, así como a la presencia de cauces genuinos para la solución de los casos de insolvencia.

Con todo, al objeto de ofrecer un estudio sistemático de esta materia es porque la aplicación del proceso laboral por obra de la remisión efectuada tanto por el ejecutante y el ejecutado, quienes pueden interponer recursos contra las resoluciones dictadas en ejecución de sentencias, ora provisional, ora definitiva; lo cual supone igualmente un principio informador de los diseños legislativos de la ejecución de sentencias en materia laboral.

Ciertamente, se parte de que es precisa la necesidad de acomodar la interpretación de las normas laborales a las nuevas circunstancias que surjan y que ello ha de ajustarse no sólo a las normas laborales legalmente vigentes, sino también a los mandatos contenidos en la Constitución Política y en los tratados sobre derecho laboral ratificados por Guatemala.



“El derecho a la ejecución de las sentencias laborales solamente pueden ser objeto de una ejecución impropia, esto es, el otorgamiento de publicidad a la declaración de derechos contenida en el fallo de la correspondiente resolución judicial. Por lo que se refiere a las sentencias dictadas en el extranjero, para su ejecución habrá de acudirse al procedimiento de exequátur, teniéndose en cuenta además los Tratados internacionales en materia laboral. Precisamente las previsiones de estos últimos y el derecho interno del Estado en el que deba ser ejecutada la sentencia laboral, conformarán el régimen jurídico de la ejecución en el tercero de los supuestos planteados en materia laboral.

De igual manera, la ejecución de los laudos arbitrales laborales, al igual que ocurre con la de los acuerdos adoptados en actos de conciliación, conforma la dimensión propia del derecho de ejecución de resoluciones judiciales en materia laboral, pueden considerarse encuadrados en el derecho a la tutela judicial efectiva, porque a diferencia de lo que sucede con los actos administrativos, la parte procesal del Código de Trabajo guatemalteco ha venido introduciendo con mayor o menor acierto la posibilidad de solicitar la ejecución de laudos arbitrales y acuerdos en conciliación laboral ante los oportunos órganos jurisdiccionales, asimilándolos a las sentencias firmes.

“Partiendo de la posibilidad legal de la resolución extrajudicial de conflictos laborales, ya por acuerdo de las partes, ya por laudo arbitral, si bien siempre sujeta a un posible control judicial ex post, el problema reside en determinar si los Jueces y Tribunales

pueden o, incluso, tienen que hacer ejecutar el acuerdo o laudo que haya puesto fin al conflicto, aunque, por supuesto, no haya emanado de éstos. Nuestro ordenamiento jurídico-procesal en general, como ha remarcado la doctrina, considera título de ejecución, junto a las sentencias judiciales, los laudos arbitrales y los acuerdos alcanzados por las partes en conciliación extraprocesal, preprocesal o intraprocesal”.⁴⁹

Efectivamente, estos laudos al limitarse a declarar, crear, modificar o extinguir un estado o situación jurídica, suelen precisar en buen número de ocasiones la constancia o publicidad del cambio producido.

Es por eso que, el derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales en materia laboral, forma parte del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva, porque dicha actuación, para hacer efectivas las resoluciones de los tribunales de trabajo, dispone de especial importancia en materia de ejecución de sentencias laborales por la naturaleza alimenticia o cuasi-alimenticia del salario e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo y de la seguridad social.

Es a partir del principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores que se ha elaborado el Código de Trabajo e incluso en los Tratados o Convenios Internacionales relativos al derecho laboral. Por eso es que, como tendencia común, se tiene en la actualidad que los mismos son redactados desde la perspectiva de la

⁴⁹ Ibid.



irrenunciabilidad de los derechos laborales, colocándose al derecho de trabajo material o sustantivo y al procesal o adjetivo sobre bases distintas al proceso civil en Guatemala.

El Artículo número 101 de la Constitución Política de la República vigente en Guatemala desde 1986 regula que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Esta norma constitucional evidencia la importancia de que el trabajo se ha llevado a cabo bajo la inmediata dirección de los principios o características ideológicas del derecho laboral, para así proporcionarle la debida protección y resguardo con el cual debe contar el trabajador guatemalteco.

Los trabajadores guatemaltecos a partir de lo regulado constitucionalmente tienen derechos sociales mínimos propios, los cuales se encuentran regulados en el Artículo número 102 de la Carta Magna.

La legislación laboral vigente de Guatemala, regula en su Artículo número 103 lo relativo a la tutelaridad de las leyes de trabajo: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y



sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.

La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Es de importancia el análisis jurídico relativo a la temática de tutelaridad jurídica de los trabajadores, porque a partir de los fundamentos constitucionales se obliga a los jueces de trabajo asumir en sus resoluciones la misma, porque, tal como establece el Artículo 103 de la Constitución Política: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.

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

De igual manera, estos Artículos sirven para comprender que es una obligación constitucional que en la jurisdicción laboral se garantice la tutela judicial de los



trabajadores, lo cual se desprende de lo regulado en el Artículo 204, el cual regula que: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio que en la Constitución Política de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

La garantía de la tutelaridad evita que las autoridades administrativas de trabajo y los tribunales laborales no apliquen los Convenios o Tratados Internacionales debido a dispersión de normas o bien por desconocimiento, aunque pueda sostenerse que en la medida que un conflicto de trabajo cuenta con propias particularidades, las cuales no presentan otras controversias reguladas por la legislación laboral vigente en Guatemala, en virtud de las diferencias bien acentuadas existentes entre las partes que celebran el contrato laboral, las normas que buscan la resolución de las controversias que se originan en ese conflicto; tienen que ser bien especiales y auténticas.

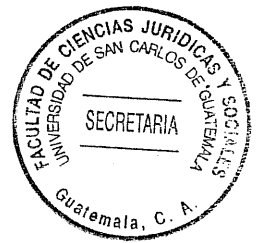
La cultura del derecho laboral que se encuentra actualmente en Guatemala, ha influido negativamente en la aplicación de la judicatura laboral, lo cual ha permitido hoy en día mantener vigente el principio de disponibilidad de los medios probatorios, y la no exigencia cautelar para la adopción de las medidas cautelares que solicita el trabajador.

La importancia de la tutelaridad judicial consiste en la integración de tratados y convenios relativos a la relación entre patronos y trabajadores, y la misma permite



que tanto los operadores de justicia, los abogados litigantes, patronos y trabajadores cuenten con certeza jurídica debido a que se tiene una normativa reguladora de las relaciones de trabajo, así como también el conocimiento de los elementos sustantivos y adjetivos de la legislación laboral guatemalteca, para garantizar la tutelaridad en los procesos laborales en Guatemala.





CONCLUSIONES

1. Aun cuando se ha demostrado doctrinariamente la importancia del derecho laboral como mecanismo para conciliar los intereses de los patronos y de los trabajadores, en Guatemala existe una constante denuncia respecto a los empleadores, quienes incumplen reiteradamente la legislación laboral, principalmente porque la Inspección General de Trabajo no lleva a cabo.
2. El derecho individual del trabajo significa un importante paso para la dignificación de los trabajadores, porque la normativa que lo regula tiene la característica formal de ser tutelar para el trabajador, sin embargo la clase trabajadora no tiene conocimiento especialmente el género femenino.
3. El fundamento central del derecho individual del trabajo es el contrato de trabajo, el cual reviste la importancia jurídica de establecer los derechos y obligaciones de las partes del contrato laboral; aunque ni los patronos ni las autoridades de trabajo promueven la información a los trabajadores para que se informen sobre el contenido e importancia del mismo.
4. El derecho colectivo del trabajo ha significado un importante avance para lograr la igualdad jurídica de los trabajadores frente a los patronos, lo cual ha implicado en muchos casos, que los empleadores se opongan a la negociación



colectiva, priorizando la contratación individual porque de esa manera debilitan la lucha gremial sin que los trabajadores lo eviten.

5. La importancia del proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales en Guatemala, está dada por el carácter tutelar del mismo hacia el trabajador, lo cual permite que se compense la desigualdad material de los obreros frente a los patronos, aunque muchas veces no sucede en la práctica tribunalicia porque los juicios laborales se retardan demasiado.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de fortalecer económica y financieramente a la Inspección General de Trabajo para que esta dependencia pueda ejercer un adecuado control sobre el cumplimiento de las leyes laborales por parte de los patronos, garantizado con ello la tutelaridad constitucional que tiene el derecho laboral para los trabajadores.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su departamento de divulgación, debe promover campañas orientadas a informar a los trabajadores de los derechos y garantías jurídico-legales que la legislación laboral le otorga, haciendo énfasis en garantizar que el mensaje lo reciban las mujeres trabajadoras porque son las que más desconocen sus derechos laborales.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente encargado de garantizar que los patronos de cualquier rama productiva cumplan con su obligación legal de enviar en el plazo de ley copia del contrato de trabajo firmado por sus trabajadores a la Inspección General de Trabajo, para que esta institución se convierta en garante efectivo del cumplimiento de lo pactado.
4. A partir de la importancia que tiene para los trabajadores el derecho colectivo del trabajo, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales es



necesario que impulsen acciones para que los asalariados de las empresas privadas y de las entidades públicas mantengan fortalecidos sus sindicatos para luchar por mantener la igualdad jurídica de los trabajadores frente a los patronos.

5. Es función del Organismo Judicial, a través de la supervisión de tribunales garantizar que los juzgados de trabajo y previsión social, cumplan con los principios procesales que informan los juicios laborales, para que los mismos emitan sentencias prontas y cumplidas, así como que certifiquen la ejecución de lo dictado, para garantizar la realización de los derechos laborales en Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA



BUENO MAGANO, Octavio. **Manual de derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: doctrina y legislación iberoamericana**. Argentina: Ed. Heliasta, 2001.

CABERO MORÁN, Enrique. **Ejecución de sentencias laborales y tutela judicial efectiva**. Costa Rica: Ed. OIT, 2009.

CHAMORRO BERNAL, Francisco. **La tutela judicial efectiva. Derechos y garantías procesales derivado**. Venezuela: Ed. Universidad de los Andes, 2009.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2001.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. Valencia: Ed. Tiran lo de Blanch, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1976.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

GARCÍA OVIEDO, Manuel. **Derecho del trabajo**. Ed. Investigaciones Jurídicas S. A ediciones, San José, 2001.

GARCÍA-PERROTE, Ignacio. **Prueba y proceso laboral**. España: Ed. ULA, 2003.



GARCÍA OVIEDO, Manuel. Derecho del trabajo. Argentina: Ed. Astred, 1983.

GUILLERMO OVIEDO, Manuel. Derecho del trabajo: parte general. Valencia: Ed. Tiran lo de Blanch, 1997.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Valencia: Ed. Tiran lo de Blanch, 1990.

KROTOSHIN , Ernesto. Tratado de derecho de la seguridad social. Ed. Centro de Estudios Financieros, Madrid, 1999.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de derecho del trabajo. Madrid: Ed. CES, 2002.

UGARTE CATALDO, José Luís. Tutela laboral de derechos laborales y carga de la prueba. España: Ed. Aguilar, 2006.

ULLOA ROYO, Frank. Introducción al derecho laboral. Ed. Fundación. Barcelona, 1988.

Legislación:

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

Código de trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.