

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, wearing a crown and holding a staff. Above him is a cross. To the left is a castle, and to the right is a lion. The seal is surrounded by the Latin text "CAETERA ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

**ESTUDIO JURÍDICO DE LA INAMOVILIDAD LABORAL, DE LA  
HUELGA Y DE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO DE CONFORMIDAD  
CON EL DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA**

**HEIDY JEANNETH ALVARADO CAMERO**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2012**

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

**ESTUDIO JURÍDICO DE LA INAMOVILIDAD LABORAL, DE LA  
HUELGA Y DE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO DE CONFORMIDAD  
CON EL DERECHO DE TRABAJO 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

**HEIDY JEANNETH ALVARADO CAMERO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, abril de 2012

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Gloria Melgar de Aguilar  
Vocal: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus  
Secretario: Lic. Jorge Leonel Franco Morán

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Dixon Díaz Mendoza  
Vocal: Licda. Judith Alvarado López  
Secretario: Lic. José Alejandro Cordava

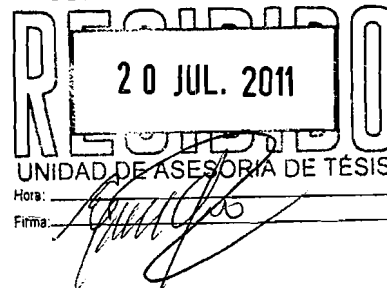
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3,805**



Guatemala, 19 de julio del año 2011  
JURÍDICAS Y SOCIALES

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

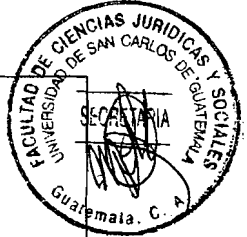


Estimado Licenciado Castro Monroy:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veintidós de febrero del año dos mil once, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller Heidy Jeanneth Alvarado Camero, con carné 200118590 que se denomina: **“NECESIDAD DE REGULAR LA INAMOVILIDAD DEL MENOR DE EDAD AL PARTICIPAR EN UNA HUELGA DECLARADA ILEGAL, ASÍ COMO EL DERECHO AL SALARIO SI LA HUELGA ES DECLARADA INJUSTA”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se dio a conocer la huelga; el sintético, indicó la inamovilidad del menor de edad; el inductivo, estableció el derecho al salario, y el deductivo señaló la normativa vigente. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron la necesidad de regular la inamovilidad del menor de edad. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer el derecho al salario de los menores de edad.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido del tema en estudio.
5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que dan a conocer la problemática actual.

**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3,805**



6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que 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 al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 3805**  
**9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala**  
**Tel. 22384102**

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **JOSÉ RAFAEL SÁNCHEZ FAJARDO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **HEIDY JEANNETH ALVARADO CAMERO**, Intitulado: **“NECESIDAD DE REGULAR LA INAMOVILIDAD DEL MENOR DE EDAD AL PARTICIPAR EN UNA HUELGA DECLARADA ILEGAL, ASÍ COMO EL DERECHO AL SALARIO SI LA HUELGA ES DECLARADA INJUSTA”**.

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 ASESORÍA DE TESIS**



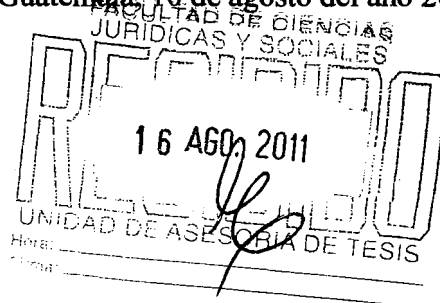
cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ brsp.

*Lic. José Rafael Sánchez Fajardo*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 1543*



Guatemala, 10 de agosto del año 2011

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



Respetable Licenciado Castro Monroy:

Le doy a conocer que de acuerdo a resolución emitida por el despacho a su cargo de fecha veintidós de julio del año dos mil once, se me nombró revisor de tesis de la bachiller Heidy Jeanneth Alvarado Camero, que se denomina: **“NECESIDAD DE REGULAR LA INAMOVILIDAD DEL MENOR DE EDAD AL PARTICIPAR EN UNA HUELGA DECLARADA ILEGAL, ASÍ COMO EL DERECHO AL SALARIO SI LA HUELGA ES DECLARADA INJUSTA”**. Después de la revisión llevada a cabo, le indico:

- a) La bachiller Alvarado Camero al desarrollar la tesis empleó un contenido técnico y científico acorde y relacionado con el tema investigado, mediante la obtención de la información jurídica y doctrinaria adecuada. También, hizo la utilización correcta del lenguaje apropiado; mediante el empleo de los pasos del proceso investigativo.
- b) Durante el desarrollo de la misma, fueron empleados los métodos de investigación siguientes: analítico, con el que se señaló la inamovilidad laboral; el sintético, estableció sus características; el inductivo, dio a conocer el derecho de huelga; y el deductivo, indicó su regulación legal.
- c) Se emplearon las siguientes técnicas de investigación: documental y de fichas bibliográficas, y con las mismas se recopiló la información legal y doctrinaria relacionada con el tema de tesis que se investigó.
- d) La redacción tiene relación con los capítulos de la tesis, y se adapta a los capítulos desarrollados. La hipótesis formulada, se comprobó al señalar la importancia de un salario justo y acorde a los servicios prestados en una jornada de trabajo.
- e) En relación a su contenido, la misma señala los fundamentos que informan el derecho de huelga en el país. Los objetivos dieron a conocer, lo esencial de garantizar la inamovilidad del trabajador guatemalteco.


*Lic. José Rafael Sánchez Fajardo*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 1543*



- f) La tesis contribuye científicamente a la ciudadanía guatemalteca y es de útil consulta para estudiantes y profesionales, y en ella se estudia el derecho de huelga.
- g) Las conclusiones y recomendaciones, fueron redactadas de forma sencilla y constituyen supuestos valederos.
- h) La bibliografía es adecuada y actualizada. A la sustentante le sugerí la necesidad de realizar varias correcciones a su introducción, índice, capítulos y bibliografía; encontrándose de acuerdo en llevar a cabo las correcciones. Se modificó el título de la tesis, quedando de la siguiente forma: **“ESTUDIO JURÍDICO DE LA INAMOVILIDAD LABORAL, DE LA HUELGA Y DE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO DE CONFORMIDAD CON EL DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA”**.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que 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 al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.



**José Rafael Sánchez Fajardo**  
**Lic. José Rafael Sánchez Fajardo**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 1543**

**15 calle 9-32 zona 1 primer nivel oficina uno**  
**Tel. 57192031 – 22513615**



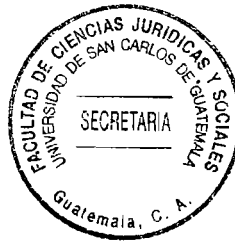


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de febrero de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante HEIDY JEANNETH ALVARADO CAMERO titulado ESTUDIO JURÍDICO DE LA INAMOVILIDAD LABORAL, DE LA HUELGA Y DE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO DE CONFORMIDAD CON EL DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.



## DEDICATORIA

**A DIOS:**

Gracias Dios por permitirme cumplir un anhelo más en mi vida y poder subir un escalón más en el área profesional.

**A MIS PADRES:**

Mi padre Ángel, por sembrar esos pilares en mis estudios. Su apoyo incondicional cuando estudie la primaria, secundaria y diversificado. Gracias. Mi Madre Paula, porque aunque ya no estés físicamente conmigo tus consejos siempre están presentes en mi mente. Gracias papá y mamá por tener presente que la mejor herencia que los padres les dejan a sus hijos es la educación.

**A MIS HIJOS:**

Ángel y Paula, quienes son el motor más grande en mi vida. Quienes me dan la fuerza para seguir adelante en mis superaciones profesionales. Gracias Angelitos por compartir su tiempo con mis anhelos. Ustedes son mis Ángeles.

**A MI ESPOSO:**

Danilo por ser una ayuda incondicional, en todo tiempo y área de mi vida. Por tener siempre esas palabras de esperanza listas para mí. Gracias por compartir tu tiempo con mis anhelos. Y tener una gran paciencia.

**A MI FAMILIA:**

Por ser parte de mi vida. Especialmente a mi hermano Kevin porque a pesar que eres menor, me das un gran ejemplo a seguir.



A MIS AMIGOS:

Gracias por brindarme su apoyo y palabras de aliento cuando las necesito. Por creer en mí.

A:

Todas aquellas personas en donde siempre encontré palabras de ánimo. Mis vecinos y mis compañeras de trabajo.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser la cuna de mi enseñanza.

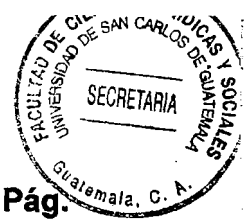
A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa que alberga la Sabiduría.



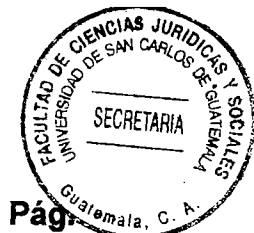
## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Importancia.....	1
1.2. Terminología.....	3
1.3. Definición.....	5
1.4. Autonomía.....	6
1.5. Principios.....	9
1.6. Criterios para su determinación.....	10
1.7. Ubicación.....	14
1.8. Relaciones con otras disciplinas jurídicas.....	15
1.9. Fuentes.....	20
1.10. Aplicación supletoria y analógica.....	22
1.11. Interpretación.....	23
1.12. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	27
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. La huelga.....	31
2.1. Clasificación.....	33
2.2. Procedimiento para la obtención de la declaratoria de legalidad de la huelga.....	35



**Pág.**

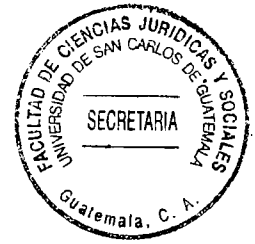
2.3. Fundamentos constitucionales.....	39
2.4. Importancia.....	40
2.5. Carácter de la huelga.....	42
2.6. Casos que se califica de forma anticipada la justicia de la huelga.....	43
2.7. Consecuencias de la justicia y de la injusticia de la huelga.....	44
2.8. Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga.....	45
2.9. Consecuencias de la paralización de actividades.....	47
2.10. Consecuencias de la declaración de huelga de hecho.....	48
2.11. Cierre del local.....	49
2.12. Irrenunciabilidad.....	50
2.13. Terminación.....	50
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. El salario.....	53
3.1. Conceptualización.....	53
3.2. Origen del vocablo.....	54
3.3. Definición legal.....	55
3.4. Funciones.....	56
3.5. Integración y derivación.....	58
3.6. Fijación del salario.....	64
3.7. Clases de salarios.....	70
3.8. Costo adicional del salario.....	74
3.9. Protección legal.....	75



## CAPÍTULO IV

Pág

4. Análisis legal de la inamovilidad laboral, de la huelga y de la protección del salario.....	79
4.1. Inamovilidad laboral.....	81
4.2. Derecho de huelga.....	84
4.3. La protección del salario.....	87
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95



## INTRODUCCIÓN

Se seleccionó el tema de la tesis, debido a la importancia de estudiar y analizar jurídicamente la inamovilidad laboral, la huelga y lo esencial de proteger el salario, así como también determinar lo fundamental de que en el campo jurídico laboral de Guatemala; se establezca estabilidad en el trabajo y se disponga de lo conducente para limitar cualquier forma de despido no justificado. El trabajo es un hecho social y la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración; y lo que se fija es un vínculo que tiene trascendencia a la propia esfera individual de los sujetos vinculados para la protección del salario.

Para poder garantizar la inamovilidad laboral, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, para así contar con un trabajo digno y estable que permita la obtención de ingresos para el sostenimiento del grupo familiar y para un adecuado desarrollo social. Los objetivos dieron a conocer que la inamovilidad laboral, se encuentra encaminada a un determinado grupo de trabajadores a los que protege contra los despidos, les garantiza el ejercicio de sus derechos gremialistas y los protege igualmente contra el desmejoramiento de sus condiciones laborales; y el traslado a otro sitio de trabajo. La hipótesis formulada comprobó que la inamovilidad en el trabajo, trae como consecuencia inmediata que el patrono, aún con causa justificada para despedir a



un trabajador, se encuentra limitado a hacerlo, hasta que obtenga la autorización legal por medio del procedimiento de calificación de faltas llevadas a cabo por parte del trabajador.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, es referente al derecho colectivo de trabajo, importancia, terminología, definición, autonomía, principios, criterios para su determinación, ubicación, relaciones con otras disciplinas jurídicas, fuentes, aplicación supletoria e interpretación; el segundo, indica lo relativo a la huelga, clasificación, procedimiento para la obtención de la declaratoria de la legalidad de la huelga, fundamentos constitucionales, importancia, carácter de la huelga, casos que se califica de forma anticipada la justicia de la misma, consecuencias de la justicia y de la injusticia de la huelga, limitaciones, consecuencias, cierre del local, irrenunciabilidad y terminación; el tercero, señala el salario, conceptualización, terminología, definición, funciones, integración, fijación del salario, clases, costo adicional y protección legal; y el cuarto, analiza jurídicamente la inamovilidad laboral, la huelga y la protección del salario. Se emplearon los métodos siguientes: analítico, inductivo, deductivo y sintético. También, se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documental, para la recolección de la información relacionada con el tema de tesis que se investigó.

La tesis es un aporte científico para la sociedad guatemalteca y señala la importancia del análisis jurídico de la inamovilidad laboral, del derecho a la huelga y de la protección salarial; así como también establece la intervención estatal y la razón por la cual la sociedad se encuentra interesada en los nexos laborales.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho colectivo de trabajo

Estudia los principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos 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 proceso.

#### 1.1. Importancia

“La ciencia procesal contemporánea le concede una especial importancia, al estudio de la estructura interna del proceso. Sin desentenderse de los procedimientos, se afirma que ha llegado a sus principios formativos, porque del manejo y combinación que se hace de los mismos; permite la fisonomía y características que se le impriman a un determinado proceso”.<sup>1</sup>

De ello, depende que se modele un proceso laboral obrero tradicional y semejante al proceso civil, o bien que se modele un proceso de trabajo distinto, más atrevido y adecuado a la realidad laboral guatemalteca; y que sea de utilidad. El estar de acuerdo en lo relacionado a los principios que tienen que informar al proceso laboral, constituye uno de los primeros pasos en la labor de sentar los fundamentos para una legislación procesal uniforme.

---

<sup>1</sup> Porras López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, pág. 49.



A ello, se le tiene que agregar que además del interés de tipo teórico y la legislación comparada por los principios procesales, en países como el de Guatemala en donde la ley remite de forma expresa al juez a los principios procesales en su tarea de colmar lagunas, y en donde toda clase de conflictos laborales, individuales, interindividuales, disciplinarios, colectivos de carácter jurídico y colectivos de carácter económico social o de intereses, se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa laboral; es natural un interés de carácter práctico.

El Artículo 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En cuanto no contraríen en texto y los principios procesales que contiene este Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, 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 las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.



Lamentablemente, lejos del precepto citado y de varios lineamientos que se dan en la parte considerativa; la legislación guatemalteca no determina cuáles son los principios en forma expresa.

La legislación de trabajo del país, que siguiendo los modelos clásicos contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal, adolece de graves, innumerables y extensas lagunas, debido a que con demasiada frecuencia los jueces y magistrados de la judicatura privativa de trabajo; tienen que servirse del citado Artículo regulado en la legislación laboral.

“En la medida que exista la mayor precisión en el concepto y determinación de los principios procesales de trabajo, será tarea más fácil el alcanzar una buena administración de justicia laboral y a la vez, se explotará una riquísima veta para fecundizar la disciplina y reafirmar su autonomía dentro del marco de la enciclopedia jurídica”.<sup>2</sup>

## **1.2. Terminología**

La importancia de la terminología, es debido a que su selección tiene que ser apropiada y encontrarse acorde con la auténtica esencia y contenido de la rama científica de que se trate.

---

<sup>2</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 81.

Se han utilizado varios términos para designar a dicha rama científica, pudiendo dividirlos en tres corrientes: los que denominan en forma restringida, los que la denominan en un sentido amplio y los que la denominan conforme su esencia y contenido.

- a) Derecho procesal obrero: “Le llamaron derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas”.<sup>3</sup>

Ello, como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico.

- b) Derecho procesal industrial: la denominación de derecho procesal industrial no tiene aceptación, debido a que a la misma se le critica que el derecho laboral no abarca únicamente a la industria; sino también a una gran diversidad de ramas de derecho del trabajo.
- c) Derecho procesal social: “Ésta denominación no es aceptada, por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera

---

<sup>3</sup> Ibid, pág. 90.



más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás; y en consecuencia no determina bien la materia objeto de estudio”.<sup>4</sup>

- d) Procedimiento laboral: es referente, más que todo a una fase del derecho procesal, y se orienta solamente a las normas de derecho positivo procedimental. No cuenta con carácter científico; ya que es más teórico práctico. Se le niega autonomía como rama del derecho.
- e) Derecho procesal del trabajo: es el término de mayor aceptación, debido a que cuenta con una connotación precisa por referirse a los problemas laborales individuales y colectivos, y porque el vocablo del trabajo; que abarca con mayor amplitud la rama del objeto de estudio.

### 1.3. Definición

“Derecho procesal de trabajo es el conjunto de reglas jurídicas, que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales; inter-obrero o inter patronales”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Porras. *Ob. Cit*, pág. 55.

<sup>5</sup> *Ibid*, pág. 60



Se define de la siguiente forma: “Derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho, que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”.<sup>6</sup>

“Derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o intersindical no colectivo de trabajo”.<sup>7</sup>

#### **1.4. Autonomía**

“El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es unitaria, pero no obstante su unidad teleológica, de conformidad con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar; se divide diferenciándose y especificándose”.<sup>8</sup>

La unidad mencionada admite, ramas de carácter singular y autónoma de las ciencias jurídicas. Para que una disciplina jurídica pueda decirse autónoma, es fundamental que sea bastante extensa y que amerite un estudio conveniente y particular, que también abarque doctrina homogénea dominando el concepto general y común del concepto general informativo de otra disciplina, para que cuente con un método propio, o sea que se encargue de la adopción de procedimientos especiales; para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

---

<sup>6</sup> Roldán Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal social**, pág. 70

<sup>7</sup> *Ibid*, pág. 76.

<sup>8</sup> *Ibid*, pág. 80.



“El campo en el que actúa el derecho procesal de trabajo es extenso y, a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, se tiende a extender mucho más; ameritando una disciplina jurídica especial que las regule. El derecho procesal de trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias y está conformado por una serie de principios propios, ya que cuenta con un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y por ende cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada”.<sup>9</sup>

El derecho procesal del trabajo es autónomo, debido a que tiene características propias y su campo de acción también propio y particular. Es autónomo, debido a la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas; aunque no excluye que exista relación de las mismas.

Los elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo, son los siguientes:

- a) Rama extensa que amerita un estudio particularizado.
- b) Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- c) Institutos propios o con características muy peculiares.
- d) Método propio para el conocimiento de la verdad.

---

<sup>9</sup> Ferguson Maldonado, Jorge Ricardo. **Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo**, pág. 50.



El derecho procesal del trabajo es una rama jurídica autónoma, porque llena los siguientes requisitos:

- a) **Autonomía doctrinaria** o sea desde su aspecto interno: es una rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente y particular.

Su contenido, principios e instituciones propias, contienen la doctrina homogénea, dominando de esa forma el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas y posee un método propio, debido a que en el transcurso del curso; tiene procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

- b) **Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa:** desde un aspecto externo la autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, debido a que en la Constitución de 1945 donde se le dio su nacimiento, se desarrolla en el Código de Trabajo y en las leyes emitidas con posterioridad.

El aspecto jurisdiccional, se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo y jueces especializados; y tiene autonomía administrativa que se configura con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sus diversas dependencias.

- c) **Autonomía didáctica:** tomando en consideración el apoyo que la doctrina le dio al derecho procesal del trabajo, en la mayoría de países a la jurisprudencia que se





estaba creando en el país como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y de los conflictos que se suscitaban en el campo laboral; así como también la necesidad de actualizar las materias que se imparten.

### **1.5. Principios**

“Principios procesales son las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.<sup>10</sup>

Son de utilidad, para delinear el carácter de directrices o líneas matrices que tienen los principios y sirven para modelar las instituciones del proceso con las características que desee imprimirse a un determinado tipo de proceso; para diferenciarlo de otro u otros procesos.

También, con claridad se evoca el papel de fuente integradora que desempeñan ante el juez, al auxiliarlo en la substanciación y resolución de los conflictos del derecho procesal de trabajo. Es de importancia acudir a los principios, no solamente para la correcta aplicación de la norma o para la determinación de sus legítimos alcances, sino para crearla; inspirarla o cuando menos complementarla.

---

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág. 320.



## 1.6. Criterios para su determinación

“El derecho de trabajo sustantivo, es un derecho clasista que pretende tutelar no los intereses de cualquier ciudadano, sino que ve a los trabajadores como clase, en determinadas condiciones y con determinadas limitaciones en relación a otras clases sociales”.<sup>11</sup>

Ello, explica y justifica que el derecho laboral le brinde una tutela jurídica preferente a los trabajadores; para compensar la desigualdad económica y cultural que los separa de los empresarios.

El derecho del trabajo sustantivo, no protege intereses individuales sino que apunta a la tutela de intereses sociales o colectivos.

Siendo así, no tiene que extrañar que el derecho procesal del trabajo que como fin inmediato busca la aplicación coercitiva de las normas sustantivas laborales.

Justamente, por estas características es que los intereses de la clase trabajadora no pueden satisfacerse mediante las normas del derecho procesal civil, que por lo general protegen intereses individuales y que parten de la premisa de la igualdad interpartes.

---

<sup>11</sup> Ferguson, **Ob. Cit**, pág. 50.

Ahora bien, si se acepta que el proceso del trabajo debe tutelar preferentemente intereses sociales y no individuales; las líneas matrices que le dan fisonomía al proceso de trabajo son:

- a) Principio protector o tutelar de los trabajadores: implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer; aunque no hayan sido ofrecidos por las partes.

El principio anotado es aplicable en el derecho laboral sustantivo, no así en el procesal que se encuentra informado por el principio de bilateralidad de la audiencia; en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad.

Pero, el prerequisite o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, radica en que el juez merced al principio anotado; pueda equiparar la situación desigual de los litigantes.

- b) Principio de economía procesal: se entiende en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, acortados los términos y limitando las defensas procesales.

- c) Principio de inmediación: consiste en que el juez se encuentre en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas al extremo que aquellos medios probatorios que se incorporan al proceso sin su intervención; carecen de validez probatoria.
- d) Principio de concentración: en cuya virtud, se tiene que tratar de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo.
- e) Principio de preclusión: se encuentra 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.
- f) Principio de impulso procesal de oficio: implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia, las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso; y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad.
- g) Principio de publicidad: se encuentra añejo a la oralidad y se opone a la secretividad y escritura.
- h) Principio de oralidad: tiene que predominar sobre la forma escrita para llevar a cabo de forma fluida y asequible a las partes; el contenido de los actos y de las diligencias.



- i) Principio de sencillez: no hay proceso sin forma, la misma tienen que reducirse al mínimo estricto, teniendo que descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado mediante el tiempo, dando lugar con ello al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común, asequibles a cualquier persona normal; de cualesquiera condición que sea.
  
- j) Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material: en cuya virtud el órgano jurisdiccional tiene facultades para poder producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, toda vez que al juez de trabajo no le es de interés la verdad formal y dispuesta por las partes sino la verdad material e histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se lleva a cabo la asesoría en relación al ofrecimiento; producción y fiscalización de los medios probatorios.
  
- k) Principio de flexibilidad: en relación a la carga y a la valoración de las pruebas, le otorga amplias facultades al juzgador para invertir el peso probatorio y para apreciar el material de prueba que haya sido producido, utilizando para el efecto los sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción; pero descartándose en todo caso las normas tasadas de valoración.
  
- l) Principio de probidad: también se le denomina de lealtad, y se encarga de dejar en manos del juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados maliciosos que busquen valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas; para vencer a su contrario por agotamiento.

“El reconocimiento y combinación razonable de todos estos principios, puede dar un tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juicio, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos”.<sup>12</sup>

Tiene que existir un juez, que tenga contacto personal con las partes y con las pruebas, así como también con las facultades necesarias para interrogar a las partes, a los testigos y a los expertos, impulsando para ello de oficio el procedimiento en forma rápida, concertada y económica, así como distribuyendo la carga probatoria y valorando los medios de prueba con flexibilidad, y limitando el número y clase de defensas procesales y medios de impugnación, descartando para ello los incidentes con que se pretenda dispersar y complicar el trámite, todo ello, saturado de una actitud de tutela al litigante económica y culturalmente débil; desplegando el mayor celo para el mantenimiento de la buena fe y lealtad de los litigantes en el debate.

### **1.7. Ubicación**

Después de analizar el concepto propio del derecho procesal del trabajo y de poner de relieve su importancia teórica y práctica en relación a los criterios básicos para su determinación jurídica, es fundamental el estudio de su ubicación.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, pág. 65.



“La regla generalizada, es que los códigos y leyes procesales de trabajo no contemplan expresamente los principios que los informan. En la mayor parte de países, sólo algunos pocos principios se encuentran contemplados en forma expresa y no con el enunciado de principios, encontrándose el resto de ellos más bien en forma implícita en la regulación de instituciones; actos y procedimientos laborales”.<sup>13</sup>

Por lo general, estos principios no figuran en las normas de trabajo sino en otras leyes. En Guatemala, los principios de publicidad y gratuidad de la administración de justicia; tienen raíz constitucional.

“Sin embargo, los inconvenientes de una regulación expresa y taxativa que a la postre aparezcan una eventual restricción de los principios, induce a pensar que deba abrirse el más amplio y profundo debate al respecto; antes de tomar una posición definitiva”.<sup>14</sup>

### **1.8. Relaciones con otras disciplinas jurídicas**

Actualmente ya no se discute la autonomía del proceso procesal del trabajo, pero esa autonomía no quiere de ninguna forma significar la existencia de una independencia completa de las restantes disciplinas; que integran ese todo unitario que es el derecho.

---

<sup>13</sup> Porrás. Ob. Cit, pág. 58.

<sup>14</sup> Ibid, pág. 62.



De ello, deriva que ante las diversas disciplinas particulares naturalmente tienen que existir relaciones y puntos de contacto.

En el caso relativo a la materia en estudio, la relación se acentúa con mayor fuerza al derecho constitucional, derecho de trabajo sustantivo, derecho procesal civil, derecho procesal penal, derecho civil y derecho administrativo.

- a) Con el derecho constitucional: la Constitución Política de la República de Guatemala es la máxima ley nacional, y cualquier rama del derecho tiene que desarrollarse apegada a la normativa constitucional.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo, son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atienden los factores económicos y sociales necesarios.

Todos los conflictos relacionados con el trabajo, se encuentran sometidos a jurisdicción privativa. Además, se reconoce el derecho de huelga y paro que es ejercido de acuerdo a la ley; después de agotados todos los procedimientos de conciliación.

Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir de forma individual o colectiva, las peticiones a la autoridad, quien se encuentra obligada a su tramitación; y tiene que resolverlas de conformidad con la ley.



Cualquier persona tiene libertad de acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado guatemalteco, para llevar a cabo el ejercicio de sus acciones; así como hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie, puede ser condenado, ni privado de sus derechos, sin previamente haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante un juez o tribunal competente.

“Los derechos consignados son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley; y para este fin el Estado se encarga de fomentar y proteger la negociación colectiva”.<sup>15</sup>

En caso de que exista duda en relación a la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral; se tienen que interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores.

- b) Con el derecho del trabajo sustantivo: el derecho procesal, es el encargado de hacer realidad las normas plasmadas en el derecho sustantivo cuando las mismas son violadas o se quieren hacer realidad, debido a que si no hubiera un derecho procesal el derecho sustantivo sería letra muerta; y no sería aplicable en la mayoría de los casos.

---

<sup>15</sup> *Ibid*, pág. 64.



De ello deriva que es innegable la interacción y la relación que existe en la mayoría de los casos, siendo por ende innegable la conexión que existe entre el derecho material sustantivo y el derecho procesal o derecho instrumental.

- c) Con el derecho procesal civil: “En sus orígenes el derecho del trabajo en sus dos formas, era parte integrante del derecho civil y del derecho procesal civil. En Guatemala todavía existe mucha influencia del derecho procesal civil hacia el derecho procesal laboral”.<sup>16</sup>
- d) Con el derecho civil: anteriormente, la prestación de servicios se tenía como un contrato de carácter civil mediante luchas, y a través de una serie de estudios académicos se llegó a deslindar por completo.

De esa forma, se llegó a crear una rama autónoma del derecho, como lo es el derecho del trabajo sustantivo y adjetivo, pero la relación con el derecho civil es persistente; debido a que muchos de los conceptos del derecho civil tienen que ser buscados en el derecho y leyes civiles.

Para conocer la naturaleza del contrato, su historia desenvolvimiento, elementos, efectos, interpretación y aplicación en el campo de trabajo; se obliga a acudir al derecho civil.

---

<sup>16</sup> Roldán. **Ob. Cit.**, pág. 120.

- e) Con el derecho procesal penal: en primer lugar, tiene relación con el derecho procesal penal, debido a que entre las instituciones y procedimientos que trata el derecho del trabajo, se encuentra lo relacionado con las faltas de trabajo o faltas laborales, que se tienen que investigar de conformidad con los procedimientos penales; y en segundo lugar, porque muchas de las instituciones del campo procesal penal se han ido incluyendo en el campo procesal laboral.

El juez de trabajo no tiene que tener como fin, solamente encontrar la verdad histórica, la verdad que las partes le quieren demostrar, sino que tiene que tener una participación más activa, más investigativa; y tiene que tener como objetivo encontrar la verdad real de la forma en que sucedieron los hechos en la realidad.

- f) Con el derecho administrativo: por último, se señala que el derecho procesal laboral se relaciona con el derecho administrativo, debido a que en éste campo es que se legalizan las organizaciones de trabajadores, se solucionan conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales colectivos que surgen entre patronos y trabajadores y tiene participación activa, preventiva y definitiva en una serie de actividades de carácter laboral, antes de ser planteados ante los órganos jurisdiccionales pertinentes, lo cual obliga a tener conocimiento de los procedimientos y recursos a utilizarse en el campo administrativo laboral, debido a que como se repite, muchos de los casos administrativos llegan a los tribunales, quienes tienen que analizar si el procedimiento y aplicación de las leyes laborales ha sido bien aplicado por las autoridades administrativas; o en su caso se tiene que modificar o revocar lo actuado por dichas autoridades.



“Los inspectores de trabajo, tienen pleno y completo valor en el proceso de trabajo mientras no se ataquen y prueben que adolecen de nulidad o falsedad, atendiendo a la fe pública de que gozan dichos servidores públicos, los convenios que hayan sido celebrados ante las autoridades administrativas de trabajo y seguridad social y que además tengan que encontrarse debidamente aprobados por la Inspección General de Trabajo, con título ejecutivo y además pueden hacerse efectivos ante los Tribunales de Trabajo”.<sup>17</sup>

### **1.9. Fuentes**

“El término fuente crea una metáfora correcta, pues remontarse a las fuentes es llegar al lugar de su origen, y de forma semejante, inquirir la fuente de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.<sup>18</sup>

De forma tradicional, se han clasificado las fuentes del derecho en reales, formales e históricas.

---

<sup>17</sup> **Ibid**, pág. 64

<sup>18</sup> **Porras. Ob. Cit**, pág. 120.

- a) Fuentes reales: consisten en los fenómenos sociales, contribuyentes a formar la sustancia o materia del derecho. O sea, que son las circunstancias que obligan a la emisión de las normas jurídicas, movimientos ideológicos, necesidades económicas, culturales; de seguridad y de justicia.

“Las fuentes reales, son todos los hechos y acontecimientos de la vida social que se producen dentro de la comunidad y que por su naturaleza se proyectan en modo trascendente; hasta adquirir cierta sustancia que se integra en modos de la convivencia social”.<sup>19</sup>

- b) Fuentes formales: se denominan así, a los procesos de manifestación de las normas jurídicas. “Fuentes formales son las expresiones que de acuerdo al régimen legal, se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter imperativo en cuanto a su obligatoriedad”.<sup>20</sup>

- c) Fuentes históricas: se refiere, a todo cuanto permite conocer lo que es el derecho mediante la historia: papiros, documentos, inscripciones y libros.

“En las fuentes formales del derecho existe una jerarquía, ocupando el primer lugar la ley y entre las diferentes leyes, cuando se presenta un caso de la existencia de varias leyes se debe dar preferencia o primacía a la Constitución de la República, después al

---

<sup>19</sup> Porras. **Ob. Cit**, pág. 160.

<sup>20</sup> De la Cueva. Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 65.

Código de Trabajo y leyes de trabajo; y luego a los principios informativos del derecho del trabajo”.<sup>21</sup>

#### **1.10. Aplicación supletoria y analógica**

Es de importancia, el análisis de la aplicación supletoria y analógica del Código Procesal Civil y Mercantil, debido a que por mucho esmero y cuidado que se tenga al promulgar una ley, no siempre se emiten la totalidad de las normas necesarias para la resolución de los diversos casos o situaciones, que se pueden presentar en un proceso o en un juicio, por lo que es necesario dejar establecido un mecanismo o sistema a seguir en caso de insuficiencia o laguna de la ley, siendo estas situaciones las que conducen a estudiar la aplicación supletoria o analógica de otros cuerpos normativos, situación muy especial en el derecho procesal laboral guatemalteco, dado que el propio Código de Trabajo señala al juzgador y a los litigantes; la forma como tienen que actuar en caso de insuficiencia o laguna procesal.

Si existe omisión del procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se encuentran autorizados para la aplicación de las normas referentes a leyes por analogía, con la finalidad de que se puedan dictar con prontitud resoluciones que decidan de manera imparcial las pretensiones de las partes. Las normas contenidas, se tienen que aplicar a su vez cuando no exista incompatibilidad.

---

<sup>21</sup> **Ibid**, pág. 126.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 a 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 a los principios y leyes de derecho común”.

### **1.11. Interpretación**

La misión del juez, abarca tres aspectos distintos: aplicar la ley general a los casos particulares, o sea, individualizar la norma abstracta; interpretar el contenido de la ley; y crear una norma cuando no se encuentre disposición en la ley ni en la costumbre y se necesite resolver una controversia determinada, ya que no puede abstenerse de fallar con el pretexto de no existir ley para el caso concreto.

De los tres aspectos anotados, solamente es de interés el segundo aspecto, relativo a la interpretación del contenido de la ley; y de esa forma se determina que la interpretación consiste en aclarar el sentido de la palabra o de una expresión.

“Interpretar significa la declaración de los conceptos de una ley que aparezcan dudosos, oscuros o presenten varios sentidos, o estén en posición con otras leyes”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Ramírez Grondan, Juan. **Diccionario Jurídico**, pág. 200.

Al interpretar una ley, no existe posibilidad alguna de aferrarse a las palabras, ni al sentido literal, ni a la intención primitiva del legislador, como la única forma de conocimiento del derecho; que se encuentra contenido en las normas escritas.

Lo que se busca es el conocimiento del contenido jurídico que se encierra en la ley, de conformidad con las circunstancias de toda índole que existe en el momento de aplicarla en el medio social correspondiente, desentendiéndose para el efecto la verdadera finalidad; que consiste en la realización del derecho material en el caso concreto.

Es de importancia, la obtención de la interpretación de la ley para que se puede dar un alcance a la misma que difiera del estipulado por el legislador al dictarla; ya que las transformaciones del medio y de la necesidad a que corresponde.

Los principios generales que conforman cada clase de derecho varían sustancialmente, y por tanto, también el criterio que con fundamento en ellos deba guiar al intérprete y al juzgador, igualmente; dentro de cada clase de derecho.

“Las transformaciones políticas y especialmente las revoluciones, sean o no violentas, determinan un cambio radical en la interpretación del derecho positivo del país, aún antes de que se produzca un cambio literal de las leyes, porque la norma particular va a aplicarse y tiene que ser relacionada con el sistema general objetivo de derecho de cada país”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Roldán. **Ob. Cit.**, pág. 135



Es de importancia, la observación de que lo que cambia es el criterio que se aplica en la interpretación, y por ende, el resultado o la conclusión; pero no las normas interpretativas.

Al aplicar los principios, tienen que variar las conclusiones al llevar a cabo la interpretación de la misma ley, cada vez que sean producidos nuevos hechos políticos, económicos, sociales; y nuevos criterios jurídicos del país.

Las normas de interpretación no son jurídicas sino lógicas, y apenas ofrecen una guía o un medio para desentrañar el auténtico espíritu de las normas jurídicas en un momento dado, y en su interpretación no juega la voluntad; sino la inteligencia que busca el conocimiento real de las normas jurídicas.

“Los principios generales de interpretación de la ley, son aplicables cualquiera que sea su naturaleza, material o procesal. En las obras de derecho procesal, no se encuentra una teoría especial de interpretación de esta especie de leyes. No puede negarse que deben existir normas propias, porque tiene que existir un criterio diferente para cada clase de leyes, según su contenido, naturaleza y fines y es indudable que el criterio que se debe seguir para interpretar la leyes civiles, es muy distinto del que rige para las leyes sociales o administrativas, porque la formación jurídica de cada grupo de juzgadores es muy variada; y distinta el criterio que los orienta”.<sup>24</sup>

La clasificación de la interpretación del derecho colectivo del trabajo es la siguiente:

---

<sup>24</sup> *Ibid*, pág. 139.

- a) Por su fondo: puede ser declarativa, extensiva y restrictiva. La primera, es la que se hace cuando se encuentran acordes la letra y el espíritu de la norma; la segunda, ocurre cuando se trata de encontrar el auténtico espíritu de la norma y se extiende el texto legal a supuestos comprendidos en su verdadero sentido pasando por alto prácticamente los rasgos escritos; y la tercera, es la que toma en consideración el sentido estricto de la letra; sin dar más que una secundaria importancia en la intención de la norma.
- b) Por la persona que la realiza: puede ser pública y privada. La primera, relativa a la interpretación pública, y se subdivide a su vez en auténtica y judicial. En cambio, la interpretación auténtica es la que lleva el mismo legislador, cuando dicta una nueva ley que aclara el sentido de la anterior, o al incluir en la original normas que son de utilidad para aclarar determinados conceptos; siendo este tipo de interpretación el llamado también interpretación legislativa. Es interpretación judicial, la que llevan los jueces y los magistrados. Es interpretación privada, la que llevan a cabo los especialistas de derecho, y no se invoca ante los tribunales de justicia, pero debido a su relevancia e interés científico; en determinadas situaciones puede ser de utilidad para dar soluciones a algunos problemas o conflictos.
- c) Por sus elementos: puede ser gramatical, lógica, histórica, sistemática y lógica sistemática. Es gramatical, la correspondiente al tenor literal de las palabras. Es lógica, la que se encarga de atender el sentido lógico de la norma. Es histórica, la que pone atención a los precedentes de la norma que es examinada. Es



sistemática, la consistente en interpretar una ley tomando en consideración a todos los datos anteriormente señalados. Es lógica sistemática, la que consiste en el examen ordenado del sentido que tienen los términos de una ley atendiendo a los factores de carácter social; que pudieron haber influido en la formación de la norma.

### **1.12. Clasificación del derecho procesal del trabajo**

El derecho procesal del trabajo se divide en dos ramas, tal como sucede en el derecho laboral sustantivo: el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo de trabajo.

“El derecho procesal individual de trabajo, dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual, y el derecho procesal colectivo del trabajo; dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos de carácter económico-social”.<sup>25</sup>

Solamente en el supuesto de que se diferencien y singularicen con caracteres propios unos y otros conflictos, se justifica la división del derecho procesal del trabajo de las ramas individual y colectiva.

Un primer punto de partida en la diferenciación de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre controversias de tipo jurídico, mientras

---

<sup>25</sup> **ibid**, pág. 146.



que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico de interés.

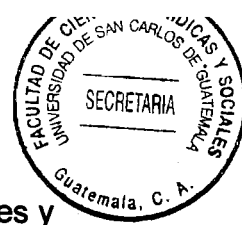
Pero, la mayoría de los laboristas se inclinan debido a la nota diferenciativa de los conflictos; y ello tiene que buscarse en el objeto que en los mismos se busca. Cuando la controversia, es tendiente a asegurar a una o a varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon puede ser el producto de la ley, de la sentencia; de contrato colectivo o individual.

“Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon es el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual y habrá entonces; disidencia individual. Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo; como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigente”.<sup>26</sup>

Los conflictos económicos o de intereses versan en relación a la creación, así como también a la modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, pág. 150.



En los conflictos individuales, hay intereses concretos y determinados en los litigantes y se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y solamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados, y se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos, y consecuentemente las controversias son de naturaleza económica y social.

Existen diferencias en la naturaleza de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, y se justifica con ello también la existencia de normas instrumentales para la regulación de la sustanciación y solución de estos dos tipos de controversias, o sea; se justifica con ello la subdivisión de la disciplina de las normas individuales y colectivas.

El Código de Trabajo vigente, deslinda las normas que regulan cada clase de conflictos y los tribunales también especiales que conocen de los mismos, continuando más bien el sistema consistente en agrupar por un lado a las normas que rigen los conflictos de tipo jurídico; y por el otro los que regulan los conflictos de tipo económico y social.

Los juzgados de trabajo y previsión social conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente por el procedimiento ordinario. De esos mismos conflictos conocen en segunda instancia, cuando es procedente mediante las salas de apelaciones de trabajo y previsión social; que son los tribunales colegiados integrados con jueces de derecho.



El derecho procesal individual abarca el procedimiento ordinario, el procedimiento en materia de previsión social y el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

El derecho procesal colectivo, comprende el procedimiento en la relación de los conflictos colectivos de carácter económico social.

“Para el caso de que se llegue a regular en forma especial el juicio ejecutivo de trabajo, vendría a ubicarse siempre dentro del derecho procesal individual, y en el supuesto de que se llegara a regular la jurisdicción voluntaria de trabajo; habría que dividir el derecho procesal individual en contencioso y voluntario”.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> **ibid.** pág. 153.



## CAPÍTULO II

### 2. La huelga

La Constitución Política de la República de Guatemala le asegura a los trabajadores tanto del servicio privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, siendo el mismo el que puede llevarse a cabo como el último recurso después de de fracasada la fase de conciliación dentro del respectivo trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.

La normativa legal en la que descansa el fundamento del derecho de huelga, está contenidos en los dos siguientes artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro".

El Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones,



agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidistas. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la tensión de los servicios públicos esenciales”.

También, en lo relacionado a los empleados del Estado guatemalteco, la normativa que se relaciona con la huelga está contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala denominada Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 determina el procedimiento de la huelga en los artículos del 239 al 244 y del 253 al 257, así como también en los artículos del 377 al 396.

Es de carácter obligatorio para los trabajadores del sector público, agotar de manera previa la vía directa para tratar la negociación de pactos y convenios colectivos de condiciones laborales, situación que para los trabajadores del servicio privado tiene aplicabilidad; solamente para la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Las causas que le dan origen a la facultad para los trabajadores de ir a la huelga, de acuerdo a los establecido en el Artículo 242 del Código de Trabajo son: el





incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o la negativa injustificada del patrono de celebrar los instrumentos colectivos o de otorgar mejoras de carácter económico que los trabajadores pidan y que el empleador se encuentre en posibilidades de conceder, y por último también debido al incumplimiento de los convenios que hayan sido suscritos ante el tribunal de conciliación o ante el tribunal de arbitraje.

La huelga, se encuentra circunscrita a la mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a su patrono y a la defensa de los mismos; y ello es excluyente de la posibilidad legal de llevar a cabo huelgas por solidaridades.

## **2.1. Clasificación**

La legislación laboral guatemalteca, clasifica la huelga en:

- a) Huelga legal: consiste en la suspensión y abandono temporal de las labores de una empresa.

El Artículo 239 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.



Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238”.

El Artículo 241 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero;
  - b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
  - c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”.
- b) Huelga ilegal: es la que al no reunir por completo los requisitos legales determinados en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el juez de trabajo que tiene conocimiento del trámite del proceso colectivo.



- c) Huelga ilegítima: consiste en la paralización de actividades, que ocurre sin que se hayan agotado los procedimientos de conciliación; y sin que se haya requerido la previa autorización del juez laboral.

“Tanto en la huelga ilegal, como en la huelga ilegítima, el patrono puede despedir sin ninguna responsabilidad de su parte; una vez haya solicitado a los tribunales la reclamación de legalidad o ilegalidad”.<sup>28</sup>

- d) Huelga justa: es aquella, en la que los hechos que la motivan son imputables al empleador; debido a que no se cumple con los contratos individuales o colectivos de trabajo.

- e) Huelga injusta: consiste en aquella que a pesar de haber sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez de trabajo; que los motivos que la originaron son imputables a los trabajadores.

## **2.2. Procedimiento para la obtención de la declaratoria de legalidad de la huelga**

El procedimiento para la obtención de la declaratoria de legalidad de la huelga, comienza de manera formal con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social; y ello puede promoverse en dos casos distintos:

---

<sup>28</sup> Montero Aroca, Juan. **Trabajos de derechos procesal**, pág. 121.



- a) Conflicto colectivo de carácter económico social: para la promoción de un sindicato de empleados, con la intención de obligar al patrono a la negociación de la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.
  
- b) Conflicto colectivo de carácter económico social: ello puede ser promovido por un grupo coaligado de trabajadores, con la intención de obligar al empleador a la negociación de la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Después de promovida la demanda colectiva, tiene que comenzar el conocimiento del tribunal de conciliación dentro de la denominada fase de conciliación del proceso cuya duración máxima es de quince días y dentro de la cual se prevé la convocatoria en dos audiencias a los delegados que representan a las partes dentro del mismo.

Cuando dentro de la fase de conciliación no se alcanza el avenimiento de las partes, la misma se dará por terminada y el tribunal de conciliación procede a dictar su pliego de recomendaciones sin que este tenga carácter coercitivo sobre las partes, debido a que como su nombre bien lo indica; son solamente recomendaciones.

El Artículo 383 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el Artículo 297.



Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase”.

Después de la intervención del tribunal de conciliación, de nuevo asume el control del trámite del expediente el juez unipersonal titular del juzgado de trabajo que conoce del caso.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, cualquiera de las partes puede pedirle al juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento; y para ello el juez verificará si los trabajadores han satisfecho los requisitos legales.

Dos de los tres requisitos exigidos en el procedimiento se encuentran satisfechos y se constatan solamente con revisar el expediente del juicio, y ello es el requisito relativo a que el movimiento se haya acordado por un grupo de tres o mas trabajadores y que el mismo se haya mantenido en forma pacífica, y el requisito relativo al agotamiento de los procedimientos de conciliación, que son precisamente los observados al inicio del proceso; resta solamente para que el juez de trabajo relativo al número de trabajadores que apoyarán ir a la huelga.

Para constatar el porcentaje de la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en el centro de labores, excluyendo a los trabajadores de confianza, el juez ordenará a la Inspección General de Trabajo; proceder al recuento.



Después de la verificación, el juez declarará legal la huelga y previa consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; siendo los trabajadores quienes gozan de un plazo de veinte días para que comience la huelga.

Esta declaración de legalidad, solamente se circunscribe a la autorización de los trabajadores para que dejen de laborar y en ningún caso la misma entra a la determinación del fondo del asunto.

Después de declarada legal la huelga, cualquiera de las partes puede pedir al juez de trabajo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, siendo importante destacar que la ley no señale el plazo en el que se deba hacer esta solicitud, y ello no tiene que interpretarse como una autorización a la holganza ilimitada, ya que la fundamentación doctrinaria y legal de la huelga describe a este instituto como el mecanismo que permite presionar al empleador a que conceda las reivindicaciones reclamadas por los trabajadores y no como una manera de liquidar trabajadores, en consecuencia la paralización de actividades que inicia con la declaratoria de legalidad de huelga; tiene que prolongarse solamente por el tiempo estrictamente necesario e indispensable.

“El pronunciamiento sobre la justicia de la huelga, deberá producirse por el juez de trabajo dentro de los quince días siguientes a su solicitud, plazo dentro del cual el juez debe recabar la información y pruebas necesarias, incluyendo dictámenes técnicos y económicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otros relacionados con



establecer la situación económica y financiera real del empleador; porque esta será la base para declarar la justicia o injusticia del movimiento”.<sup>29</sup>

La resolución que dicta el juez cuando califica de justa o de injusta la huelga, consiste en una resolución definitiva, aunque en la legislación se le denomine auto; debido a que se encarga de la resolución del asunto.

“En relación al auto que declara justa o injusta una huelga, no se encuentra regulado en la ley si es susceptible de apelación, pero tratándose de una resolución que pone fin al conflicto laboral surgido entre trabajadores y patronos, por analogía se infiere que es apelable y del mismo conocerá en alzada la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional”.<sup>30</sup>

### **2.3. Fundamentos constitucionales**

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente del 31 de mayo de 1985, se contempla el ejercicio del derecho de huelga, tanto para los trabajadores del sector privado como también para los trabajadores del sector público; llegando al extremo que concibe a los mismos como garantías constitucionales en cuanto al trabajo.

---

<sup>29</sup> **Ibid**, pág. 124.

<sup>30</sup> **Ibid**, pág. 127.



De forma efectiva, el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, mientras que el Artículo 116 del mismo cuerpo legal, determina ese mismo derecho para los trabajadores del sector público.

Es de importancia señalar que no se cita más limitación al ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, que la atención de los servicios públicos de carácter esencial, ya que en caso de huelga declarada legal; los servicios públicos esenciales no tienen que interrumpirse.

Por ende los tribunales de trabajo, tienen la obligación de normar las condiciones en que se tiene que desarrollar la paralización de las actividades, siendo inferible que en ninguno de los casos la Constitución Política prohíba la huelga, sino solamente limite el ejercicio del derecho.

#### **2.4. Importancia**

“De conformidad con la historia, dentro del sistema individualista liberal del siglo XIX, la huelga y la coalición fueron considerados delitos, en tanto que alteraban el libre ejercicio de las fuerzas económicas, violentando las libertades de trabajo, comercio e industria”.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> **Ibid**, pág. 129.





Dentro de un difícil proceso que varió en cada país, la huelga se fue imponiendo como un hecho tolerado por las autoridades políticas; que tuvieron que terminar por reconocerlo como la libertad de los trabajadores para no trabajar.

Pero, se le reguló también, como un grave incumplimiento a la obligación de prestación de servicios que como violación, el contrato de trabajo autorizaba el despido, así, lo patronos contaron con el derecho para sustituir a los huelguistas; con trabajadores nuevos dispuestos a laborar.

De conformidad con el régimen jurídico imperante, la libertad de los trabajadores para la suspensión de labores en los centros laborales, no lograba impedir que el patrono reanudara las actividades con un nuevo personal, ni tampoco existía el derecho para llevar a cabo la reclamación de los salarios caídos, debido a que jurídicamente se pensaba que la suspensión del trabajo; se debía a la culpa de los mismos obreros huelguistas.

De esa forma, se neutralizaron los efectos de la huelga, y por último la presión de los trabajadores y las constantes luchas que inclusive significaron pérdidas de vidas humanas, alcanzando de esa forma transformar el carácter antidemocrático del régimen liberal, convirtiendo a la huelga en un derecho constitucional de las coaliciones obreras, y más recientemente en la época contemporánea; de los sindicatos.



## **2.5. Carácter de la huelga**

Es de importancia el planteamiento de una disyuntiva, relacionada con la problemática de relacionar la huelga o de respetarla como una garantía en beneficio de los trabajadores.

Por ello algunas corrientes de la doctrina señalan que la huelga no puede explicarse como un régimen privado de defensa, debido a que la misma se encuentra orientada a alcanzar la justicia social, a través de la fuerza concertada del trabajo, y por ello la huelga es constitutiva de un mecanismo de defensa de elevación de las condiciones del trabajo en beneficio del interés colectivo, y por ello es también faltar a la verdad que se señale que la existencia de la huelga es representativa de la autorización de la defensa contra la estabilidad económica de los patronos, debido a que sus efectos también tienen repercusión en el interés de los trabajadores, quienes privados de percibir sus sueldos saben con claridad hasta donde pueden encargarse de la promoción de sus reivindicaciones; debido a que la huelga no consiste en una forma para la liquidación al patrono.

Lo que definitivamente consiste en una manera de violencia, es la explotación del esfuerzo ajeno a la represión de las organizaciones de trabajadores; sin asegurar ningún derecho de defensa.



## **2.6. Casos que se califica de forma anticipada la justicia de la huelga**

En relación a ello, tiene especial relevancia que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 242: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble”.

El Artículo citado, determina en forma anticipada los casos en los que el juez de trabajo tiene que encargarse de declarar la justicia de la huelga, y los casos en los que el juez se encuentra bajo la obligación de declarar la justicia de la huelga; y ellos son los siguientes:



- a) Por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo.
- b) Por incumplimiento del pacto colectivo de condiciones laborales.
- c) Por la negativa injustificada a la celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que se encuentra establecido en el Artículo 51 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La legislación laboral, en el Artículo 386 prevé que en el caso de incumplimiento del pacto o del convenio de condiciones de trabajo, en donde los trabajadores afectados por el incumplimiento puedan declararse en huelga sin agotar los procedimientos de conciliación; dando lugar al surgimiento de un conflicto colectivo extraordinario.

## **2.7. Consecuencias de la justicia y de la injusticia de la huelga**

De conformidad a la resolución de fondo que el juez laboral disponga en relación a la justicia o injusticia de la huelga, son las siguientes:

- a) Si la huelga es declarada justa: las consecuencias, se remiten a la imposición al patrono de la obligación para la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, y de conformidad con el caso, también es obligatorio el pago de los salarios que hayan sido dejados de percibir por los empleados durante todo el tiempo en que se haya producido la holganza.

- b) Si la huelga es declarada injusta: las consecuencias no son gravosas para el empleador, debido a que no son impuestas bajo la obligación de que se celebre un pacto o convenio alguno, de conformidad con el caso, y tampoco queda obligado a cancelar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante el tiempo que halla durado la holganza.

En dicho caso, los trabajadores aunque pierden los sueldos del tiempo que holgaron, se deben encargar de la conservación de su estabilidad laboral, debido a que las relaciones o contratos laborales, no se tienen que ver afectados por la declaratoria de injusticia de la huelga; y solamente se otorga una suspensión colectiva completa de los contratos de trabajo.

## **2.8. Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga**

De acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga, son constitutivas de una limitante impuesta a determinadas actividades laborales, en determinadas situaciones o circunstancias, o sea, que en ningún caso se tiene que entender a una limitación como una prohibición del ejercicio de un derecho de huelga, debido a que en la medida que ello se quiera ver de esa forma; se viola una garantía fundamental de carácter constitucional como lo es el derecho de huelga para los trabajadores del sector público.

En materia de los servicios laborales, se establecen tres limitaciones sin hacer mención al caso de la supresión del derecho de huelga, y se encargan de llevar a cabo una



supresión del derecho de huelga; constituyendo en su lugar la figura del arbitraje obligatorio.

Las tres limitaciones que se encuentran reguladas en el Artículo 243 del Código de Trabajo, son las siguientes:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren de viaje y no hayan finalizado el mismo: se aprecia el carácter de limitación que impone la ley, debido a que estos trabajadores pueden efectivamente hacer uso de su derecho de huelga; siempre y cuando no se encuentren de viaje.
- b) La encaminada a los empleados de clínicas y hospitales: al no ser proporcional el personal necesario para evitar la suspensión de los servicios, sin ocasionar un daño grave y de carácter inmediato a la salud y a la economía pública.

En dicho caso, se puede comprobar que existe la limitante a la aplicación de determinadas situaciones o circunstancias y en ningún caso hay prohibición, debido a que el ejercicio de la huelga se encuentra bajo la limitación de los trabajadores solamente y en relación a los mismos no se puede garantizar la suspensión de los servicios indicados, o sea, que si éstos empleados aseguran al juez laboral, que los servicios se mantendrán atendidos; y entonces pueden ejercer sin ninguna limitación su derecho de huelga.

- c) Las fuerzas de seguridad del Estado de Guatemala: cuando se trata de alguno de los servicios antes señalados, el tribunal que tiene conocimiento del conflicto previamente a la resolución de la solicitud a que se refiere el Artículo 394 del Código de Trabajo, y solamente cuando se hayan llenado los requisitos legales necesarios para el pronunciamiento sobre la legalidad de la huelga, puede presentarse la convocatoria a las partes en conflicto a una audiencia, que tiene que celebrarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones correspondientes; para que se determine un servicio mínimo a través de turnos de emergencia.

A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de emergencia tienen que ser fijados por decisión judicial, dentro de las veinticuatro horas de fracasada la audiencia.

## **2.9. Consecuencias de la paralización de actividades**

Es de importancia señalar las consecuencias de la paralización de las actividades posteriores a la declaración de la ilegalidad de la huelga, debido a que la legislación laboral vigente contempla en su Artículo 244 que después de declarada ilegal la huelga, al no concurrir los requisitos necesarios que exige la ley; que los empleados no pueden holgar.

“No obstante la prohibición establecida en la ley, si los trabajadores aún en contra de la declaratoria de ilegalidad de la huelga por tribunal competente disponen ir a la huelga, el tribunal debe, a solicitud del patrono fijar un término de veinte días, durante el cual



éste puede sin responsabilidad de su parte, dar por terminados los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que se encontraren en holganza”.<sup>32</sup>

De ello, se señala que la única holganza permitida legalmente, consiste en la autorizada por el juez laboral competente, una vez satisfechos todos los requisitos previstos legalmente.

## **2.10. Consecuencias de la declaración de huelga de hecho**

En cuanto a las consecuencias de la declaración de huelga ilegítima, cuando se produce la paralización sin haberse previamente instaurado el conflicto colectivo de carácter económico-social, la ley determina que el empleador afectado debido a la paralización puede encargarse de llevar a cabo la solicitud por la vía incidental, para que se declare la ilegitimidad de la huelga; y se autorice la terminación de los contratos laborales de todos los trabajadores.

Es necesaria la declaración con lugar del trámite del pronunciamiento judicial, relativo a la legalidad de la huelga si no se ha cumplido anteriormente con la fijación del servicio a que es referente.

Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo, se tienen que determinar entre el veinte y el treinta por ciento del total de los empleados de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o bien en los casos de huelga

---

<sup>32</sup> *Ibid*, pág. 135.





gremial de los empleados; que tengan igual profesión u oficio dentro de cada empresa o negocio.

Lo que se prevé, es una limitación que en ningún caso limita el ejercicio del derecho de huelga, sino que mas bien se encarga de la reglamentación y de asegurar la continuidad de al menos un mínimo de los servicios que considera son de índole esencial; y por ende no pueden tener ningún tipo de interrupción.

Ello, es de gran trascendencia en relación a que permite el ejercicio del derecho de huelga; a los trabajadores miembros de la seguridad del Estado. Por ende, la naturaleza continua de los servicios, no justifica la prohibición del ejercicio del derecho de huelga, sino que solamente su limitación en relación al tiempo; y a la forma en que la misma se puede ejercer.

#### **2.11. Cierre del local**

Después de que se haya confirmado la declaratoria de la huelga por parte del Tribunal de Trabajo de Segunda Instancia, la ley prevé en su Artículo 255 prevé la clausura de los establecimientos o negocios afectados por la huelga; durante el tiempo que dure la misma.

La importancia de la medida anotada, consiste en que se limita la continuidad de las labores y por ende que el empleador pueda encargarse de la contratación del personal interino para la sustitución de los trabajadores que holgan, siendo ello lo que viene a



desvirtuar el auténtico sentido de la huelga como una forma de presión; que tan necesaria es para los asalariados.

## **2.12. Irrenunciabilidad**

El ejercicio del derecho de huelga, es irrenunciable para los trabajadores, pero esta norma general cuenta con una excepción que se encuentra prevista legalmente, específicamente en el Artículo 256 del Código de Trabajo, en cuanto a que solamente autoriza la renuncia temporal al ejercicio de este derecho y se encuentra plasmada en cláusula en la que ambas partes adquieren el compromiso a no ejercer cada una su derecho, mientras una de las dos no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Lo anotado, significa que esta limitación voluntaria al ejercicio de cada una de las partes, permanece por el tiempo de vigencia del pacto; siempre que no se haya incumplido por el patrono o mediante los empleados.

## **2.13. Terminación**

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la huelga puede terminar por una de las siguientes causas:

- a) Por declaratoria de justicia o injusticia de la huelga: consiste en la manera de terminación mayormente usual de la huelga, debido a que finaliza con el trámite



del proceso; cuando el juez dicta la resolución en donde se pronuncia en relación a la justicia o injusticia de la huelga.

- b) **Por disposición legal:** esta manera de terminación de la huelga se manifiesta mediante el arbitraje obligatorio, que prevé la terminación del procedimiento de huelga, en los casos en que haya transcurrido el plazo de veinte días que manda la ley, sin que los trabajadores den inicio a la misma; y en este caso el asunto consiste en el traslado por disposición legal a arbitraje obligatorio.
  
- c) **Por mutuo consentimiento:** es la manera de terminación del derecho de huelga y puede ser manifestado mediante el arbitraje voluntario, en donde se necesita el consenso de ambas partes, o por la aceptación expresa del empleador en cuanto al reclamo presentado por los trabajadores; y se presenta en pocas ocasiones constituyendo una manera de restricción del derecho de huelga.





## CAPÍTULO III

### 3. El salario

El salario, es una prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Consiste, en la sumatoria de los bienes de contenido monetario, que el empleador se encuentra en la disposición de otorgarle, y que el empleado se encuentra en la disposición de obtener como mínimo; a cambio del valor intangible consistente en su fuerza laboral.

#### 3.1. Conceptualización

La legislación laboral guatemalteca, parte del principio relativo a que todo lo que el empleado recibe de su empleador consiste en un cambio de su labor, por ende de su trabajo; y como contraprestación del mismo.

En esa forma de análisis anotada, se asume que el empleador no le otorga nada al trabajador sino es debido al trabajo que haya realizado, debido a que el beneficio o prestación que le otorga al mismo; es a consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

“Los criterios de corte humanista han quedado al margen, es decir, que no forman parte del salario ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales que el empleador otorga a sus laborantes y que consiste en el nuevo



esquema laboral, en donde el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente se encuentren dentro del concepto de salario”.<sup>33</sup>

El salario, es la motivación debido a la cual el empleado acepta aislarse a su libertad individual, para encontrarse bajo la sujeción y a la orden de su empleador; durante la jornada de trabajo. Consiste en una de las instituciones laborales que tienen carácter esencial.

### **3.2. Origen del vocablo**

“Deviene de *salarium*, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de *soldada*, que equivale a decir el pago que recibía la tropa”.<sup>34</sup>

Diversos son los términos que se han utilizado para hacer referencia a este término, entre ellos se encuentran los siguientes: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, retribución, dieta y emonulento. Es de importancia hacer la exclusión, de los términos honorarios, asesoría y corretaje; debido a que los mismos no son de contenido laboral.

---

<sup>33</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. *La sentencia en el juicio ordinario laboral*, pág. 50.

<sup>34</sup> *Ibid*, pág. 59



Los términos mayormente utilizados son sueldo y salario, y los mismos son sinónimos y su diferenciación realmente es bien subjetiva.

### **3.3. Definición legal**

El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo) y;
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.



### **3.4. Funciones**

De forma inadvertible, el salario cumple con diversas funciones. Si se le analiza desde el punto de vista contractual, consiste en la contraprestación que el empleado recibe a cambio de su trabajo. Para el trabajador, el salario cumple con una función primordial, debido a que es constitutivo de su único sustento o forma de vivir, ya que la mayoría de la población guatemalteca es asalariada; y se encuentra bajo la dependencia de un sueldo. Dicha dependencia general del salario hace que, puedan ser bajos los salarios de tipo individual, ya que la suma total de los salarios de un entorno; tiene un impacto bien significativo dentro del desenvolvimiento de la economía del lugar.

Los salarios, son representativos de un costo más para la gerencia empresarial, y su porcentaje se encuentra bajo la dependencia de la actividad económica; desde un diez hasta un cincuenta por ciento.

Para las relaciones laborales de una empresa y para los departamentos de producción, el salario cumple con una función de incentivo; para el rendimiento que lleva a cabo el trabajador.

Esa función, cuenta con tanta importancia, pero en la actualidad no ha sido debidamente desarrollada en los países que todavía mantienen una postura legal rígida en relación al salario, y ello es debido a la posibilidad de que el mismo se eleve o bien que baje; en función de la producción que lleve a cabo el trabajador.



A excepción del fenómeno externo de las mejoras salariales, es de importancia el incremento de la producción. Por ende, tiene que existir el mayor grado de individualización, para así poder premiar al buen empleado y no a aquél que no lo merezca.

Las promociones salariales que buscan la promoción de la productividad, a veces son desestimulantes, debido a que para el trabajador diligente no existe ningún incentivo de mejoramiento en relación a su rendimiento; para la justificación de la actitud displicente de un mal trabajador.

La inflación, lesiona de forma severa los salarios, debido a que los aumentos de sueldos no otorgan una respuesta directa a los factores productivos o de mercado; sino más bien a una adecuación del poder adquisitivo de los trabajadores.

“Durante las etapas inflacionarias, en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario. La indexación del salario, es una pretensión que se reclama por parte de los trabajadores. Otras variantes que se implementan en el medio, son la homologación de un salario base a la llamada canasta básica familiar o la fijación de aumentos salariales, en la medida que los productos o servicios de la empresa suban de precio”.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> **Ibid**, pág. 63.

### **3.5. Integración y derivación**

Al presentarse una oferta laboral, se señala un sueldo en términos numerarios y generalmente ello es aplicado al período mensual. Entre otros elementos, esta cifra o cantidad viene a ser de los elementos decisivos; para que el potencial trabajador señale o no interés en la oferta.

El problema de la integración y la derivación de los salarios, es necesario abordarlo para determinar el monto de los pagos ordinarios e indemnizatorios. El primero de los casos, es referente a rubros que de forma separada conforman el salario de un mismo trabajador y en el segundo caso, es en lo relacionado a las obligaciones legales que se derivan del pago del salario; como lo son los descuentos y reservas contables.

La cantidad que por lo general recibe en cheque el trabajador a fin del mes, o de la quincena; es su salario. Los pagos indemnizatorios se llevan a cabo en función no de lo que se gana por salario mensual, sino por lo que real y globalmente devenga el trabajador.

Forman parte del salario:

- a) El salario ordinario: consiste, en la cantidad mensual que recibe monetariamente el trabajador. A dicha suma, se le tienen que aplicar los descuentos legales.



- b) Aguinaldo y bono 14: se reciben en diciembre y julio de cada año, integrando el salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para posteriormente ser pagado al final del período anual del aguinaldo o del bono 14; o bien previo a la interrupción de la relación laboral. El aguinaldo, consiste en un pago que el empleado devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para después entregárselo de manera total en el mes de diciembre; cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo. El bono 14 es una prestación igual a la del aguinaldo, con la diferencia que su ciclo es de julio a junio, y se cancela el quince de julio de cada año. Las prestaciones anotadas son parte del salario, solamente que pagaderas no cada quincena ni cada mes; sino que cada año.
- c) Las comisiones: cuando los servicios del trabajador se trazan de conformidad con las ventas de rendimientos o la realización de determinadas labores, se denominan comisiones. Se tiene que entender que en esta modalidad, la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.
- d) Prestaciones adicionales en especie: consisten, en las ventajas económicas. No se tienen que confundir con el pago en especie del salario ordinario, que la legislación laboral guatemalteca permite hasta en un treinta por ciento y de conformidad con circunstancias especiales.
- e) Participación en utilidades: ello es para aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea de forma voluntaria o como



producto de un pacto colectivo. Consiste, en una práctica poco común en la sociedad guatemalteca.

- f) Gratificaciones: no es dable la determinación, de cuando el pago es a cambio del servicio y cuando obedece a un *animus donandi*, que sea liberalmente otorgado por el patrono.

También es de importancia señalar, que no forman parte del salario:

- a) Las horas extraordinarias: son aquellas, consistentes en el pago que el empleador hace por tiempo adicional al que haya sido convenido; y en el que el trabajador tiene a su disposición para la ejecución de un trabajo.

Son una extensión del salario por extensión del tiempo, pero no se pueden tomar en consideración como una parte del salario. Se puede suponer que el trabajador tiene otro trabajo inmediato a la terminación de su trabajo regular y dicho pago consiste en el pago o sueldo de otro empleo. Las horas extraordinarias, son eventuales y con carácter de excepción, y por ende ningún trabajador las pueden incluir como su salario regular. El pago de las horas extraordinarias es parte del ingreso total, cuando se hayan laborado y se hace efectivo de forma conjunta con el pago del salario regular. Cuando un trabajador no labora horas extraordinarias, el empleador solamente se encuentra obligado a pagar el salario básico.



Aunque lo devengado por concepto de horas extraordinarias no forma parte del salario regular, se tiene que incluir dentro del promedio de la indemnización, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 93 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Para llevar a cabo el cálculo de la indemnización, se tiene que obtener el promedio de los últimos seis meses de salarios ordinarios y extraordinarios; y ello tiene que llevarse a cabo como referencia de lo que devengó el trabajador en total.

La indemnización tiene que responder a la expectativa de lo que el trabajador venía devengando en promedio, y si laboraba horas extraordinarias era debido a su misma necesidad de recibir un mejor sueldo. Por ende, el pago indemnizatorio tiene que responder a la cantidad por la que el laborante trabajó horas adicionales a los máximos determinados legalmente.

- b) **Vacaciones:** cuando las horas extraordinarias eran los salarios devengados por el empleo adicional que tenía el trabajador a la terminación de su empleo regular, las vacaciones consisten en los salarios correspondientes al período anual obligatorio de descanso del trabajador. Ello, consiste en el salario del período de descanso. Las vacaciones originalmente no se pagaban, debido a la dispensa existente del trabajo durante ese período. Si no se disfrutaban por la terminación del contrato de trabajo, lo que sucede es un reconocimiento monetario del derecho que le venía acumulando el trabajador una indemnización.



- c) Séptimo día: lo señalado en los dos apartados anteriores, tiene aplicación en el caso de los séptimos días, que no son más que los sueldos correspondientes a ese día semanal de descanso.

El patrono lleva a cabo un pago directo a su trabajador, durante las jornadas laborales y durante las horas extraordinarias que se laboren. Ello, consiste en una aplicación civil del principio de las contraprestaciones directas. Pero, la normativa laboral le impone al trabajador la obligación de pagarle al trabajador el sueldo por los períodos de receso o descanso que la circunstancia misma del trabajo lo obliga.

- d) Viáticos: son constitutivos de las erogaciones o pagos que se le otorgan al trabajador, pero no a cambio de sus labores, si no que consisten en montos que se le otorgan para sufragar o reponer gastos de traslado, transporte, alojamiento, alimentos y otros similares, cuando tenga que llevar a cabo sus labores fuera de su residencia habitual.

Los viáticos, son gastos extraordinarios en que va a incurrir o incurrirá el trabajador para llevar a cabo sus actividades; y su entrega no es más que el resarcimiento de esos gastos.

Los empleados, los reciben en dinero o en especie, no para su beneficio ni para el enriquecimiento de su patrimonio; sino como una forma necesaria para el desempeño de sus funciones. El tratamiento que físicamente se da a los viáticos, difiere de los gastos por concepto de mano de obra.



Se tiene que entender que los viáticos constituyen un pago esporádico o accidental, o en todo caso se tiene que llevar a cabo el pago en función directa a los gastos señalados. Cuando, por el contrario se presentaren viáticos con carácter de permanencia, pagados de forma regular y sin relacionarse a gastos concretos de los cuales el empleado goza de libertad para la disposición de ellos y no se encuentran afectos a una finalidad específica; entonces dicho pago sí se comprendería dentro del salario.

Para hacer la diferencia de los viáticos con las ventajas económicas, se sostiene que los primeros consisten en una erogación para llevar a cabo el trabajo; y las segundas consisten en la ejecución del trabajo.

- e) Gastos de representación: las erogaciones con caracteres similares a los viáticos. Son erogaciones vinculadas con prestaciones de un servicio, para el incremento de las ventas y atención a los clientes. El trabajador tiene que mostrar el gasto incurrido para solicitar su reintegro o llevar a cabo el gasto dentro de las limitaciones o instrucciones que le son formulados por el patrono.

Los pagos llevados a cabo por el patrono por asuntos de liberalidad, siempre que sean en forma espontánea y esporádica, no tienen que ser constitutivos de parte del salario. Cuando, por el contrario, en el centro de labores se ha constituido en una práctica reglar una determinada prestación, se cristaliza un derecho adquirido por parte de los trabajadores.



### **3.6. Fijación del salario**

El salario puede calcularse según las características de la empresa, centro de labores o institución en donde el laborante se encargue de prestar sus servicios.

- a) **Unidad de tiempo:** consiste en la forma más común de contratación. Se considera la manera tradicional de la contratación de trabajo. Lo mismo, obedece a que es la forma o manera más común de la medición del salario, debido a que de manera cronológica fue la primera variante que se aplicó de forma genérica. En los comienzos del derecho laboral, las circunstancias de la contratación laboral eran peculiares ya que eran de explotación y de abuso.

Durante la época álgida de la Revolución Industrial, la mano de obra era bastante abundante y poco apreciada; siendo el personal utilizado un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era bien bajo y su capacitación casi nula.

Con el avance general de la civilización, la clase trabajadora fue desarrollando a escala individual, su mismo potencial. Además, se implementaron programas de aprendizaje y se elevó ostensiblemente el nivel cultural de los trabajadores. La mecánica de la división del trabajo, fue abriendo nuevas oportunidades a los laborantes especializados en alguna rama específica.





El tiempo contratado, dejó de ser el único parámetro de la negociación del sueldo. Se presentaron nuevas maneras que toda la legislación del trabajo tiene que tomar en consideración, para la incorporación a sus normas.

Las unidades de tiempo, para efecto de pago del salario y según esta modalidad son: por mes, por quincena, semana, día y hora.

- Por mes: el plazo máximo para el pago de sueldos es de un mes. Ello es impuesto, tanto por la praxis como también por la ley. El sistema económico guatemalteco, se encuentra estructurado sobre la base temporal mensual consistente en cuotas mensuales del colegio, abonos mensuales del menaje y rentas mensuales de alquiler; y por ende el trabajador se encuentra inmerso en algún tipo de esas obligaciones.

Pero, también la ley establece que el plazo para el pago del salario no puede ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales; ni de un mes para los trabajadores intelectuales.

Lo anotado, consiste en una de las formas más comunes y sencillas del pago de los salarios. Lo pactado mensualmente, se tiene que pagar al final del mes, agregándose en su caso; las horas extraordinarias. En relación a los séptimos días y asuetos, los salarios mensuales y quincenales, abarcan los pagos de los séptimos días y asuetos que hayan correspondido a ese mes.

- Por quincena: el pago por quincena tiene prácticamente iguales características del pago mensual, a excepción que el pago se lleva a cabo cada catorce días. Debido a que es un cómputo bisemanal, es bien común que se abarquen períodos traslapando un mes que termina con uno que comienza.
- Por hora: es de importancia tomar en cuenta que el concepto de fijación del salario difiere de la época de pago, y de esa manera, aunque la fijación sea por una hora, el pago tiene que comprender un período mayor; siendo el mismo semanal o quincenal.

En los casos anotados, el salario pagado por quincena, se encontrará bajo la dependencia de lo que se haya convenido y procederá cuando el trabajador se encuentre bajo las órdenes del empleador. En el caso de pago por día o por hora, el salario que procede va a depender de los días y de las horas que se hayan laborado. Es por ello, que se tiene que llevar un control detallado de los rubros que ejecute el trabajador al final del período semanal o quincenal.

En los listados se tienen que insertar los controles de unidades ejecutadas por los trabajadores. La fijación del sueldo por día y por hora, es la manera más común en determinado tipo de actividades, como lo son los trabajos de construcción y otros en los que se tiene que llevar a cabo un seguimiento diario; de las horas laboradas por el trabajador. Los listados separan los rubros, de lo que el trabajador gana por día, por hora extra y por séptimo día.

En una quincena normal se tienen que reportar doce días laborados y dos séptimos días, siendo el rubro de horas extraordinarias el más variable dependiendo de las que se hayan laborado.

Algunas de las instituciones principales, tienen como única o principal destinataria esta forma de negociación. Las jornadas máximas de trabajo y las horas extraordinarias solamente pueden tener sentido cuando la base de la negociación laboral es en determinados intervalos de tiempo. En similar situación, se encuentran los salarios mínimos que en términos generales se fijan por hora o por día y que en otras modalidades laborales no cuentan con mayor sentido a pesar de que se pretenden algunas fórmulas combinadas, como lo regula el Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- b) Unidad de obra: el salario, es determinado por el número de unidades que ejecute el trabajador, de conformidad con la remuneración fijada por cada unidad; e independientemente del tiempo tomado en producirse. Se le denomina también trabajo a destajo.

“Se aleja de la clásica figura laboral y se orienta hacia el campo de lo civil. El salario mínimo, es de más difícil fijación, toda vez que, a diferencia del factor tiempo, el factor productividad es variable. En otras legislaciones se incluye un salario base de garantía en caso la producción decreciera por causas no imputables al trabajador”.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> De la Cueva. **Ob. Cit**, pág.100.

Los sectores empleadores, son partidarios de la unidad de obra, debido a que estimula la productividad del empleado y por otra se establecen salarios sobre una base que consideran más justa de manera proporcional a la producción. Pero, las entidades laborales, objetan esta variante por diversos motivos al fomentar una competencia innecesaria entre los trabajadores.

La contratación por unidad de obra admite una serie de subvariantes, dependiendo de las características propias de cada quehacer laboral.

- c) Por tarea: a pesar de que no es común, esta modalidad ocupa un puesto diferencial debido a sus mismas características, que abarcan elementos de las variantes anteriores: unidad de tiempo y unidad de obra. Al fijarse una tarea, se están estableciendo parámetros de tiempo y de obra.

La legislación guatemalteca, no contiene ninguna definición al respecto, pero se tiene que entender como la obligación del trabajador de llevar a cabo determinada cantidad de obra o trabajo; dentro del período de tiempo establecido para el efecto. El elemento primordial, es el trabajo llevado a cabo y el tiempo viene a ser un factor secundario. De esa manera, si en el lapso originalmente convenido no se ha concluido la tarea, el trabajador tiene que concluir, comprendiéndose ese tiempo adicional como parte de la misma tarea y por el contrario, cuando el trabajador termina antes del período; representará para él un ahorro de tiempo del que puede disponer con libertad.

- d) **Por comisión:** se entiende, que es la forma de salario consistente en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que lleva a cabo en beneficio de su empleador. De esa manera, se tiene que convenir el pago que se utiliza generalmente en el comercio.

La legislación guatemalteca desarrolló de forma escueta lo relacionado al pago por comisión. Es más, ni siquiera se encarga de mencionar este término sino que en vez utiliza y menciona el término de utilidades; ventas o cobros que haga el patrono.

Las ventas o cobros las puede hacer y de hecho las hace el mismo trabajador. El Artículo 92 repite los mismos conceptos, al señalar que si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; se tiene que señalar una suma quincenal o mensual que tiene que recibir el trabajador.

El término comisión tiene una adición mercantil. El Artículo 303 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta”.

La ley no contempla un ingreso de lo que deba percibir el trabajador por comisión, ya que este depende de muchos factores: el ingreso regular, no se permite al salario mínimo sino que a otro concepto ya que debe ser proporcionada a las necesidades de éste; y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder.



De conformidad a la naturaleza de la actividad empresarial, la retribución de comisiones puede ser mixta, es decir, que sumado a la comisión se entregue una base o cantidad fija; la cual garantice incluso el salario mínimo.

Las comisiones pueden ser directas o indirectas, actuales o futuras. Las directas, consisten en aquellas que se obtienen de operaciones concertadas de manera personal entre los trabajadores y los clientes; las indirectas, son provenientes del cliente ya tratado por el empleado o por las personas comprendidas en el área o circuito fijado por el empleador, para que el empleado lleve a cabo en ella su actividad. Las comisiones actuales, son las que se reciben una exclusiva vez y por mes, y las comisiones futuras suelen ser correspondientes a operaciones de tracto sucesivo.

En conclusión, la comisión es aquella cantidad fija adicional que se les entrega por las ventas llevadas a cabo, sin que varíe el complemento de un salario base preestablecido.

En la legislación guatemalteca, se dispone que en todo caso tiene que señalarse un salario mensual, a reserva de completarse con lo que resulte de la liquidación; y que ésta tiene que cuantificarse al menos anualmente.

### **3.7. Clases de salarios**

No hay consenso en los distintos textos de la doctrina, en relación a las distintas clases de salarios. Lo que en unos se define como salario indirecto, no es exactamente lo

mismo en otro ensayo. Por otro lado, en el aspecto legal no se reporta mayor utilidad en relación a la distinción de los diversos tipos de salario, toda vez que el articulado es correspondiente a casi solo lo relacionado con el sueldo como un todo.

- a) **Salario nominal:** en la mayor parte de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, tiene que responder de inmediato una cifra numérica y ello puede ser entendido como el salario nominal. Consiste, en un concepto simple que se encuentra desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran de forma global la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.
- b) **Salario real:** abarca la totalidad de la retribución del trabajador. Ello significa, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Ese concepto, más que el nominal, es de utilidad para el empresario para la determinación del auténtico costo de su mano de obra. También, cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.
- c) **Salario efectivo:** consiste en el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo, se diferencia del salario nominal; en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.



- d) **Salario directo:** consiste, en lo que el empleador entrega y el trabajador recibe de manera directa y tangible. Es contrario, al salario directo, que abarca una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, como lo son las ventajas económicas, los seguros, las rebajas en consumos y las bonificaciones.
  
- e) **Salario promedio:** en un sentido matemático, consiste en el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de las comisiones y otros beneficios cuantificables. Pero, en un contexto legal, el concepto de salario promedio, que es de utilidad y de base para la proyección del pago de la indemnización, abarca la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del bono 14 de los últimos seis meses, dividido por seis.
  
- f) **Salario en dinero y en especie:** el primero, es relativo a aquel que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie, que abarca otros valores o beneficios que no son moneda.

El Artículo 90 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.





Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal e inmediato de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

- g) Salarios mínimos: “Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral; es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador”.<sup>37</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal a) proclama el derecho social a condiciones económicas satisfactorias que aseguren al

---

<sup>37</sup> *Ibid*, pág. 106.



trabajador y a su familia una existencia digna; y en el literal b) señala que cualquier trabajo tiene que ser equitativamente remunerado, a excepción de lo que al respecto se determine legalmente.

La implementación de salarios mínimos, encuentra su fundamento debido a la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. De manera adicional, se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en consideración que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población. Por otro lado, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general; no son aumentos los que existen sino que reajustes.

El salario nominal se aumenta, pero también se mantiene o se reduce y el salario real es el que en última instancia es de importancia.

### **3.8. Costo adicional del salario**

A todo empresario, le es de interés tener conocimiento exacto del costo de su mano de obra. Se tiene conocimiento, de que éste no comprende solamente el salario nominal sino la contratación laboral; aunque esos pagos no se lleven al trabajador.

Estos costos paralelos, se definen de distintas maneras: costo adicional del salario, beneficio marginal y costo social. Es salario indirecto consiste en pago puntual del salario regular de sus laborantes, en donde el empleador queda exonerado de cualquier obligación adicional.

La situación misma de pagar un salario regular genera otro tipo de obligaciones, que si bien no se incluyen de forma directa, tienen que cumplirse de conformidad con la legislación laboral. Esos pagos se encuentran comprendidos o escondidos dentro del sueldo regular, y por ende tienen que pagarse en donde corresponde o observarse para cuando deba ser el desembolso, aunque no sean debidos directamente al trabajador sino que a terceros; pero por causa y en proporción al salario pagado.

### **3.9. Protección legal**

Por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas.

Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero total o parcialmente.

Las disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se busque la protección frente al empleador, frente a acreedores del trabajador, frente a acreedores del empleador y frente al mismo trabajador.

- a) Frente al empleador: este grupo de disposiciones, no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, como la fijación periódica del salario; el establecimiento de salarios dignos y pago en efectivo.

En primer lugar destaca el establecimiento de los salarios mínimos. Los artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, regulan este tópico, destacándose las denominadas Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, y que se integran mediante representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- b) Frente a acreedores del trabajador: una economía como la guatemalteca, cuya fuerza laboral es asalariada, depende del crédito comercial. Se publican con abundancia, anuncios en los que se ofrecen ventas. Al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su mismo salario y un fiador.

En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien tangible del deudor, ello es, su sueldo. Cuando una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para su subsistencia familiar.

- c) Frente a acreedores del empleador: en todo centro de labores, existe un pasivo laboral que abarca los pagos correspondientes a sus trabajadores cuando terminan los contratos de trabajo.

Cuando la empleadora tiene problemas financieros, seguramente habrán varios acreedores buscando sus respectivos pagos. Si estos adeudos exceden los activos de la empresa y presentan un reclamo con antelación, el pasivo laboral quedará sin ningún respaldo.

- d) Frente al mismo trabajador: algunas medidas son tendientes a brindar protección al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sea por desconocimiento o por irresponsabilidad.

El Artículo 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.

El Artículo 95 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe



hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.



## CAPÍTULO IV

### **4. Análisis legal de la inamovilidad laboral, de la huelga y de la protección del salario**

Es fundamental, el estudio jurídico de la inamovilidad laboral, de la huelga y de la protección del salario; para así plantear los asuntos relacionados con la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales.

Es esencial lo dispuesto por la Constitución Política de la República de Guatemala, pero se considera que el propósito principal es dejar planteados puntos para fomentar el debate y la realización de estudios doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con el temática investigada.

Se tiene que llevar a cabo, un análisis de la normativa vigente para esbozar claramente el derecho de la negociación colectiva. Después de ello, es esencial plantear las cuestiones de la estructura de la negociación colectiva y su aplicación en Guatemala, par adentrar al estudio de las condiciones de trabajo, del salario, de la huelga, de la inamovilidad del trabajador y de las fuentes del derecho laboral, sujetos negociables y eficacia de los pactos; así como también de los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

El conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial, y por ende a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses, son inevitables en todas las

sociedades. Existe un cierto paralelismo, entre las relaciones laborales y las relaciones internacionales. En ambas, tienen que existir reglas dirigidas a la promoción de la negociación, a promover el acuerdo y su cumplimiento y tienen que existir además reglas dirigidas a la regulación; y al uso de las presiones sociales utilizables por ambas partes como armas en el conflicto.

Debido a la subyacencia del conflicto, es necesario contar con los medios necesarios para que los empleadores y trabajadores resuelvan sus diferencias. Pero la negociación colectiva, cumple una función más amplia consistente en ser el medio de resolución de conflictos.

La negociación colectiva es por una parte, una manera de determinar las condiciones de trabajo con cierta flexibilidad en relación a otras normas, y opera allí una traslación a la vida económica; consistente en principios que son ampliamente admitidos de equidad y justicia social.

“Se suele exponer la evolución histórica de la negociación colectiva en función del resultado de la misma. Las distintas fases van desde la prohibición de la negociación colectiva”.<sup>38</sup>

Actualmente, es admitida la existencia de pluralidad de centros de producción jurídica, reconociendo con ello las representaciones de los trabajadores y empleadores, y ello es

---

<sup>38</sup> Walter Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 58



una potestad normativa para la regulación de condiciones de trabajo; mediante la concertación de sus intereses.

“En un sistema de autonomía colectiva plena, el Estado no debe intervenir en la fijación de las condiciones que han de regir las relaciones entre los empresarios y los trabajadores”.<sup>39</sup>

#### **4.1. Inamovilidad laboral**

Consiste en el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser despedidos, trasladados, suspendidos ni jubilados sino por algunas de las causas previstas en las leyes.

Se encarga de amparar de forma preferente a los miembros del poder judicial para que sin coacción, puedan velar por el derecho de la debida administración de justicia; guiados solamente por su constancia y perpetua voluntad.

“La inamovilidad laboral, es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos si no es por causa de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación”.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> **Ibid**, pág. 60.

<sup>40</sup> **Ibid**, pág. 90.



Se entiende, que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración, sea nacional o municipal. Es de importancia para las distintas ramas administrativas, y presenta una mayor trascendencia; cuando la inamovilidad se encuentra referida a los funcionarios del poder judicial.

De conformidad con el principio de estabilidad laboral, en toda relación laboral salvo por vía de excepción el trabajo, tiene que ser presentada en forma normal desde los puestos o cargos normales y permanentes de la empresa; y además tiene que existir de manera uniforme.

“La estabilidad, consiste en una garantía contra la privación injustificada y la estabilidad absoluta, es la que se origina a favor del sujeto que la goza, en relación al derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin la autorización legal”.<sup>41</sup>

La estabilidad laboral es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa.

Desde este punto de vista, el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud, que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado. Consiste en el empleo del trabajador a ser mantenido en él mientras no dé motivos

---

<sup>41</sup> *Ibid*, pág. 96.



justificados y predeterminados en la ley para su despido y dura hasta el fin de su vida laboral.

Es específicamente de derecho público, debido a que la exigencia de los servicios públicos es perenne, en cambio, las exigencias técnicas de la empresa resultan más variables, por lo que el empresario no puede en ningún momento atarse a un determinado número de personal, debido, a que en un momento dado; necesita cambiar de trabajadores.

Ello hace, que se limite la estabilidad, pero también existen otro tipo de trabajadores a los cuales les alcanza la estabilidad y son los efectivos que forman la gran mayoría. Para los mismos, surge otro beneficio en caso de despido, relativo a que tienen derecho a determinada suma en carácter de indemnización.

“La inamovilidad laboral en el empleo, puede ser absoluta o relativa. La primera, es cuando no puede resolver el contrato si no es por alguna de las razones enumeradas por la ley, y si, pese a ello, le despide, no se libera con el pago de una indemnización sino que le debe reponer nuevamente en el cargo. La segunda, conocida también con el nombre de impropia, existe cuando el patrono puede disolver el contrato sin razón por ser parte en el contrato de trabajo”.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> **Ibid**, pág. 96.

#### **4.2. Derecho de huelga**

La huelga, consiste en la suspensión y el abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos de forma pacífica por un grupo de tres o más trabajadores, una vez que efectivamente se hayan cumplido los requisitos legales, debiendo ser su finalidad exclusiva el mejoramiento y la defensa frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ello y comunes al grupo.

De la definición anotada, se puede señalar que existen elementos de importancia que determinan la existencia del derecho de huelga, tal y como la suspensión que se decreta con ocasión de la misma, y que le permite a los trabajadores dejar de cumplir con su obligación esencial; sin que ello implique la amenaza de que la relación de trabajo se encuentre afectada.

En relación a la autorización para dejar de trabajar, es esencial señalar que el ejercicio del derecho de huelga, es tendiente solamente a la obtención de la autorización del juez de trabajo para la suspensión de sus labores, debido a que el cumplimiento de los requisitos señalados en la ley, da lugar a que se pueda producir una paralización de actividades que se encuentran plenamente amparadas por el juez que tiene conocimiento del procedimiento, o sea que de cumplirse con los requisitos lo que se tiene que juzgar en el auto que se pronuncie en relación a la solicitud de los trabajadores, es solamente la autorización para dejar de trabajar; y no así el fondo del asunto que depende de un fallo distinto una vez declarada la huelga.



De todas las manifestaciones de autotutela jurídica que dan un carácter particularmente revolucionario a la vida industrial actual, la ocupación de los lugares de trabajo ha sido la más resistida por el Estado guatemalteco, tanto por los patronos y por la doctrina, al extremo de que no pocos autores ven en esta nueva forma de la acción directa, un ilícito.

Es de importancia recordar, que en un movimiento de ideas parecido a éste, se ha producido en el reconocimiento del derecho a la huelga.

Ese reconocimiento, lesionó en el primer momento la sensibilidad jurídica. En el fondo, se ha señalado que la huelga consiste en el empleo de la violencia, y su reconocimiento implica; la autorización dada a una clase social para desbordar el orden legal.

“Si con un criterio puramente realista y en nombre de ciertas necesidades, la huelga ha sido finalmente reconocida como acto lícito que no engendra como antes, ni responsabilidades civiles ni penales, o por eso se le ocultaba a muchos autores, ya que tales hechos constituían el desencadenamiento de dos fuerzas antagónicas y, en última instancia, la primacía de la ley del más fuerte que el derecho se limitaba a tolerar ante la imposibilidad en que se hallaba de prevenirlos y ponerles fin, por los medios jurisdiccionales ordinarios”.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Chicas. Ob. Cit, pág. 120.



El símil entre la guerra y la huelga, es en buena parte, acertado. La huelga tiene, en efecto, muchos de los aspectos y de los alcances de la guerra. Es una guerra interna, la exteriorización aguda, aunque no la más grave; de la lucha de clases.

El derecho, consiste en una convención cuyas reglas deben cumplirse inflexiblemente para que el juego de la vida social pueda desarrollarse normalmente, pero en cambio, históricamente el derecho es una experiencia o, si se quiere; nada más que una pretensión de ordenar las relaciones entre los hombres.

No solamente la doctrina sino la ley, han aceptado los fenómenos del derecho colectivo como manifestaciones de las estructuras jurídicas, porque el derecho, para las nuevas concepciones; es fundamentalmente una experiencia y no una creación lógica ni un producto del espíritu especulativo del hombre. Y las huelgas, son fenómenos propios del proceso constante de la adaptación de un sistema de normas, a un orden real al que se pretende disciplinar. Encarada de esa forma la huelga y los demás fenómenos de autotutela jurídica, se convierten en una condición necesaria para la supervivencia de todo orden jurídico.

La prohibición de la huelga de manera general sería por ello mismo un grave error, debido a que después de observados estos fenómenos, de la forma correcta, más que un peligro para la sociedad guatemalteca, parece ser una posibilidad para ella; consistente en subsistir como un Estado de derecho.



#### **4.3. La protección del salario**

La crisis mundial de las economías, estremece en la actualidad las estructuras sociales y jurídicas existentes, debido a que la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales; que son innegables para una adecuada protección salarial.

Es de esa forma como se observan, grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas, aparición de los trabajos precarios, aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción del salario, buscándose con ello bajar los costos, a través de la tutela del Estado, de la utilización esporádica de la contratación para enfrentar problemas que antes se resolvían con personal para la misma compañía y, toda una gama de situaciones que han repercutido de forma negativa en la regulación jurídica laboral.

La protección al salario y del trabajo, es una base fundamental del desarrollo y bienestar de la sociedad guatemalteca, y en fin de la estabilidad y paz social, siendo la problemática actual la que ha conllevado severos signos preocupantes en el orden social: desempleo, elevado grado de pobreza en inmensas masas de la población, carencia de los mecanismos de seguridad social, desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades.

Se observa claramente, la creciente aparición del trabajo informal con salarios bajos, y contratación de pasantes o personal que se encuentra en formación para bajar los costos y que al superar la etapa de aprendizaje, quienes son despedidos y nuevamente



se ingresan candidatos de ese rubro, siendo ello lo que constituye un atentado abierto a la normativa laboral de carácter social elemental.

Lo anotado, genera en el derecho en estudio una desarticulación de la regulación y protección social; creándose un auténtico desajuste en el campo de trabajo.

“En virtud de la globalización creciente, es el trabajador quien debe soportar los efectos de una modernización o actualización de la relación laboral, o sea, tiene que aceptar cambios sustanciales que conducen a deficientes condiciones laborales consistentes en baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios y prestaciones sociales y alteración de las relaciones laborales ordinarias para convertirlas en trabajos precarios”.<sup>44</sup>

La inadecuada protección salarial genera una pobreza desmedida, que ha llevado a la sociedad guatemalteca al terrible azote de la pobreza; y le lleva a extremos nunca antes conocidos.

La reducción sustancial de los niveles de desempleo, a través del establecimiento de relaciones laborales adecuadas y permanentes, es un factor esencial para la baja de las elevadas tasas o porcentajes de inseguridad ciudadana, reducción de los explosivos números de la desnutrición, pobreza crítica y carencias sanitarias.

---

<sup>44</sup> **Ibid**, pág. 99.





“El trabajo adecuado y permanente, permite garantizarle al laborante acceso a un salario digno, a planes de vivienda, a la adquisición de bienes y servicios, de hospitalización, medicinas y seguridad social. De esa misma manera, a servicios en la empresa y a disciplinarse, en el uso de los implementos de higiene y seguridad en la existencia de un lugar de trabajo adecuado”.<sup>45</sup>

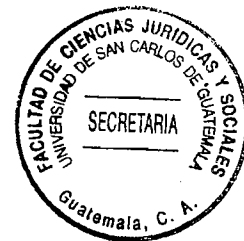
La garantía de protección al salario y de una relación laboral adecuada y estable reside en el Estado, debido a que la realidad del campo de trabajo indica que, regularmente, existen manejos y vicios que disminuyen los derechos de los trabajadores como la extensión arbitraria de la jornada laboral y pagos por debajo del salario mínimo.

Todo lo anotado, se lleva a cabo con la finalidad de permitir al sector patronal que eleve de manera desmesurada sus ganancias y beneficios, debido a que verdaderamente se retribuya el esfuerzo del laborante. Su incumplimiento, produce desequilibrios inadecuados que conducen a graves dificultades para el trabajador.

---

<sup>45</sup> Trueba. **Ob. Cit**, pág. 93





## CONCLUSIONES

1. No se consagra el derecho de inamovilidad laboral en beneficio de determinados trabajadores, para que al patrono le esté prohibido no solamente despedir a los trabajadores, sino que tampoco pueda trasladarlos o desmejorar su salario, a excepción de aquellos casos en los cuales exista justa causa para ello; y así ello tenga que ser calificado previamente por autoridad competente.
2. No existe protección legal al salario, así como tampoco una adecuada tutela al trabajo como hecho social, y debido a ello no se protege a los trabajadores y trabajadoras contra los despidos apoyados en actos llevados a cabo por parte del patrono de forma ilegal, limitando con ello la estabilidad laboral y la existencia de salarios justos y acordes al trabajo realizado.
3. La falta de estabilidad laboral, no permite que se le asegure a los trabajadores la conservación de su empleo y la protección eficaz del trabajador contra despidos arbitrarios para que exista firmeza en las relaciones laborales, así como también se asegure la inamovilidad en el trabajo; lo que implica que el trabajador no puede ser despedido si no existe una justa causa.
4. El desmejoramiento de las condiciones de trabajo sin fundamento en los procedimientos establecidos legalmente, no permite la estabilidad en el centro de labores ni el pago de salarios justos y equívocos para que los trabajadores y



trabajadoras del país garanticen la continuidad de los contratos laborales y su permanencia laboral.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante la Inspección General de Trabajo, determine la importancia de la inamovilidad en el trabajo para beneficiar a los trabajadores y para que de esa forma se le pueda prohibir al patrono que despida a los empleados, así como que tampoco los traslade o les desmejore su sueldo; a excepción de la existencia de una justa causa.
2. Las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, deben dar a conocer la inexistencia de protección salarial y la falta de una adecuada tutela laboral como hecho social, para proteger a los empleados contra despidos que se encuentren apoyados en actuaciones llevadas a cabo por los patronos ilegalmente, y que no permiten la estabilidad laboral y que se paguen salarios justos; de conformidad con la labor llevada a cabo.
3. El Ministerio de Trabajo, debe señalar que la inestabilidad laboral actual no permite asegurar a los empleados la conservación de su trabajo y que se pueda proteger eficazmente al trabajador contra despidos arbitrarios, para que pueda existir firmeza en las relaciones laborales; y así los empleados no puedan ser despedidos sin una justa causa.
4. La Inspección General de Trabajo, tiene que indicar que el desmejoramiento de las condiciones laborales sin fundamento legal en los procedimientos estipulados, ya que no permite que pueda existir estabilidad en los centros de



labores, ni el pago de sueldos justos para que los trabajadores puedan garantizar la continuidad de los contratos de trabajo y su debida permanencia laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Caracas, Venezuela: Ed. Silva, 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **La sentencia en el juicio ordinario laboral.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, S.A., 1998.

DE CASSO Y ROMERO, Guillermo. **Diccionario de derecho privado.** Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** México, D. F.: Ed. Porrúa, S.A., 1980.

FERGUSON MALDONADO, Jorge Ricardo. **Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo.** Guatemala: Ed. Mayté, 1989.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Orión, 2001.

MONTERO AROCA, Juan. **Trabajos de derecho procesal.** Madrid, España: Ed. Reus, 1989.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1988.

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1989.



**ROLDÁN STAFFORINI, Eduardo. Derecho procesal social.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Tipográfica, 1995.

**TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1983.

**WALKER LINARES, Francisco. Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1985.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 29 de febrero de 1961.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.