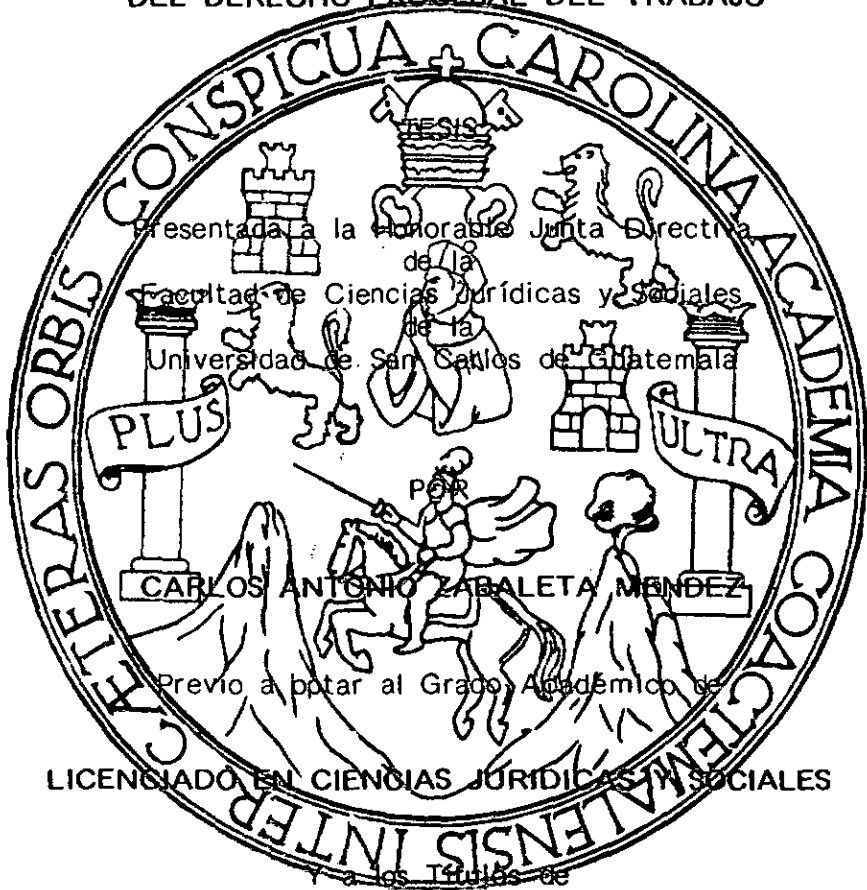


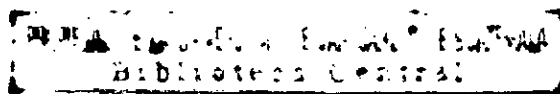
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LA NEGOCIACION COLECTIVA
Y SU NORMATIVIDAD EN LA LEGISLACION
DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Agosto de 1993



DL
04
T(2942)

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

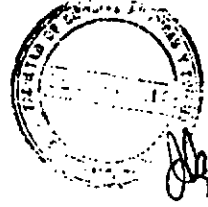
DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	Lic. José Arturo Sierra González
(en funciones)	Lic. Carmen Yolanda Chavarría de Ponce
EXAMINADOR	Lic. Luis Guillermo Guerra Caravantes
EXAMINADOR	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
EXAMINADOR	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
SECRETARIO	Lic. Juan Carlos López Pacheco

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

CESAR AGUSTO LOPEZ AVILA
ABOGADO Y NOTARIO



21/6/93
CJA

2247-93

Guatemala, 18 de Junio de 1,993

Señor
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

21 JUN. 1993

RECIBIDO
HORA 17:30
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para manifestarle que me fue notificada la providencia de fecha veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y uno, mediante la cual se me designó Consejero de Tesis del Bachiller Carlos Antonio Zabaleta Méndez, quien desarrolló el tema "LA NEGOCIACION COLECTIVA Y SU NORMATIVIDAD EN LA LEGISLACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". En cumplimiento de esa designación procedimos, de común acuerdo, con el Bachiller Zabaleta Méndez a establecer los puntos a desarrollar y contenidos en los cinco capítulos que lo integran. Luego de esa primera revisión, se realizaron algunas modificaciones en cuanto al índice propuesto a efecto de abarcar el aspecto procesal y sus cuestiones conexas.

En cinco capítulos se tratan aspectos importantes del Derecho del Trabajo; en efecto, por la imperatividad de la norma Constitucional, el primer capítulo lo consagra el autor a analizar los derechos mínimos en la legislación, relacionándolos con los derechos humanos. Adicionalmente se hace un análisis del por qué esos derechos mínimos, por comprender los principios que inspiran al derecho sustantivo, tienden a convertirse en irrenunciables. El segundo capítulo hace referencia a los diversos conflictos colectivos de trabajo que pueden surgir en el centro de trabajo, la naturaleza jurídica de la convención colectiva, las formas de negociación y contenido de la ley profesional. El tercer capítulo se contrae, en forma exclusiva, al arreglo directo como fórmula de armonizar los intereses del capital y el trabajo. Se analiza, con fundamento en la ley, las diversas formas de representación de las partes, facultades conferidas a los delegados y el agotamiento de la vía directa. El cuarto capítulo contiene una enumeración, concreta, del procedimiento administrativo en la vía directa. En el último capítulo del trabajo de tesis el autor hace un análisis del procedimiento

CESAR AUGUSTO LOPEZ AVILA

ABOGADO Y NOTARIO



colectivo de carácter económico social, al amparo de las normas procesales, elaborando, asimismo, una serie de modelos tendentes a esquematizar el proceso.

A mi criterio el tema desarrollado merece especial reconocimiento por lo siguiente: a) con precisión y fundamentado en principios doctrinarios informadores del Derecho del Trabajo, el autor previene sobre el origen, naturaleza y preeminencia de los derechos mínimos reconocidos en nuestra legislación laboral a favor de los trabajadores; b) en el aspecto procesal, y tema central del trabajo elaborado, el Bachiller Zabaleta Méndez delimita los alcances del arreglo directo y la vía directa, enfocando los aspectos del trámite administrativo necesario como antecedente a la vía judicial. Ese aspecto es importante puesto que numerosos conflictos colectivos sufren atrasos por no agotarse los supuestos del Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil. En cuanto al conflicto en la vía judicial se hace un análisis legal y doctrinario de los alcances de las medidas de garantía derivadas del emplazamiento, resaltando el hecho de la estabilidad en el centro de trabajo y la inamovilidad sindical, los aspectos previos a la integración del Tribunal de Conciliación, la declaratoria de huelga, y el Arbitraje. Aca el autor hace citas doctrinarias importantes y sostiene su criterio en cuanto a la intrascendencia de aspectos procesales que, dada la mala práctica de los litigantes, hacen ineficaz, en alto grado, a la negociación colectiva. No obstante, y ello es lo que reitero, el trabajo delinea, con precisión, el procedimiento colectivo, formulándose la crítica del autor a efecto de fundamentar futuras propuestas tendentes a reformar la ley laboral. Mientras esas reformas se den el texto desarrollado constituye, a mi criterio, por la seriedad y responsabilidad académica con que se analizó, material de estudio para el curso de Derecho Procesal del Trabajo que se imparte en la Facultad y cumple, sobradamente, con los requerimientos exigidos para continuar con su trámite.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano como deferente servidor,

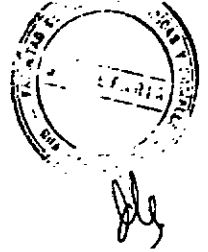
CESAR AUGUSTO LOPEZ AVILA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, junio veintidos, de mil novecientos noventa y tres.

Atentamente pase al Licenciado RICARDO AMBROSIO DIAZ DIAZ,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller
CARLOS ANTONIO ZABALETA MENDEZ y en su oportunidad emita
el dictamen correspondiente. -----



[Handwritten signature]



2978-93 *de*

Guatemala, 6 de agosto de 1,993.

Señor

Abogado Juan Francisco Flores Juárez

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Soci

Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 9 AGO. 1993

Señor Decano:

RECIBIDO
Flors 15 2-5
OFICIAL *[Signature]*

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle, que en atención a su providencia de fecha veintidós de junio del presente año, he revisado detenidamente el trabajo de tesis elaborado por el bachiller CARLOS ANTONIO ZAPALITA MÉNDEZ, denominado "LA NEGOCIACION COLECTIVA Y SU INCREMENTIVIDAD EN LA LEGISLACION DEL SERVICIO PROCEAL DEL TRABAJO".

Con respecto en todos sus aspectos, la opinión del señor asesor, Abogado César Augusto López Avila, en virtud que efectivamente resulta notorio que el autor ha dejado estampado en todo el contexto del trabajo, no sólo el conocimiento de la materia, sino que un gran espíritu de responsabilidad en la investigación y culminación de tan interesante tesis, que si en puede recomendarse como material de consulta y discusión para los estudiosos del Derecho laboral.

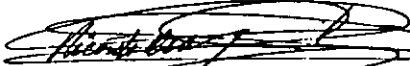
[Handwritten scribble]

(Circular stamp)

Por lo tanto, emito opinión favorable para que el mismo sea discutido en examen público de tesis, con la merecida felicitación al Bachiller Zabaleta Méndez por su esfuerzo en elaborar tan valioso aporte a nuestra querida Facultad.

Ally

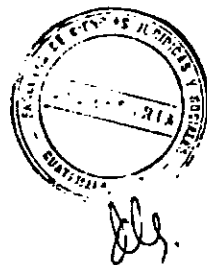
Sin otro particular, me permito suscribirme del Señor Decano, con las muestras de mi consideración y aprecio,


RICARDO A. PÉREZ DÍAZ DÍAZ
RECTOR DE TESIS.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

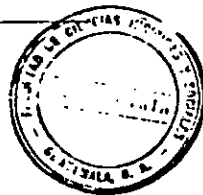
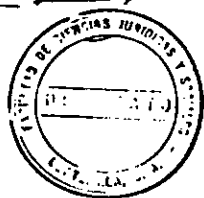


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, agosto diez, de mil novecientos noventitres.--

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller CARLOS ANTO-
NIQ ZABALETA MENDEZ intitulado "LA NEGOCIACION COLECTIVA
Y SU NORMATIVIDAD EN LA LEGISLACION DEL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes -
Técnico Profesionales y Público de Tesis.-----



DEDICATORIA

A DIOS

A LA MEMORIA DE MI PADRE

Agustín Zabaleta.

Gran Hombre. Por su ejemplo de humildad, rectitud y trabajo.

A UNA MUJER LLAMADA Elena Méndez

Mi madre y amiga, excelente. Insustituible en mis penas y alegrías.

A MI FAMILIA

En especial a mis hermanas:

Elsa Aracely y

Vilma Elizabeth

A MIS MAESTROS

En especial a:

Lic. Fernando Barillas Monzón (Q.E.P.D.)

Lic. Rubén Alberto Contreras Ortiz

Lic. Nery Roberto Muñoz

Lic. Marco Tulio Melini Minera

Lic. Jesús Alberto Vanegas Vásquez

Dr. Alvaro Giovanni Franco Santisteban

Profesionales dignos, por sus enseñanzas desinteresadas.

A MIS AMIGOS

A LOS LICENCIADOS

César Augusto López Avila

Ricardo Ambrosio Díaz Díaz

Por su colaboración en la Asesoría y Revisión del presente trabajo.

A la Gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A Guatemala, mi patria.

INDICE

	Pág.
Introducción	i
Capítulo I	
LOS DERECHOS MINIMOS EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO	1
1. Enfoque conceptual de los Derechos Mínimos	1
2. Derechos Humanos y Derechos Mínimos	3
3. Principios que inspiran al Derecho del Trabajo y Derechos Mínimos	8
3.1. Concepto	8
3.2. Clasificación	9
3.2.1. El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase y Dinámico	10
3.2.2. El Derecho del Trabajo es tutelar o protector de la Clase Trabajadora	11
3.2.3. Principio de Garantías Sociales Mínimas	14
3.2.4. El Derecho del Trabajo es Imperativo	15
3.2.5. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público	17
3.2.6. El Derecho del Trabajo es Irrenunciable	18
4. Naturaleza Jurídica de los Derechos Mínimos	18
5. Irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos	22
6. Jerarquía del Derecho Público en el Contrato de Trabajo	26
7. Superación o Ampliación de los Derechos Mínimos	31
7.1 Contrato Individual de Trabajo	33
7.2 Negociación Colectiva	36
Capítulo II	
NEGOCIACION COLECTIVA	37
1. Generalidades	37
1.1. Concepto	39
1.2. Conflictos de Trabajo	40

	Pág.
1.2.1. Concepto	40
1.2.2. Clasificación	42
1.2.2.1. Por la naturaleza del Derecho que se defiende	42
1.2.2.2. Por la naturaleza del Conflicto.	44
2. Convenciones Colectivas	46
2.1. Terminología	46
2.2. Concepto y Evolución	47
2.3. Naturaleza Jurídica de la convención Colectiva	49
I. Teorías Civilistas	50
II. Teorías de Transición	52
III. Teorías Jurídico-Sociales	54
IV. Teorías Mixtas	56
2.4. Modalidades de la Convención Colectiva	58
2.4.1. Contrato Colectivo de Trabajo	58
2.4.1.1. Concepto	58
2.4.1.2. Consideraciones Pertinentes	59
2.4.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	60
2.4.2.1. Concepto	60
2.4.2.2. Clasificación	62
2.4.2.2.1. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción	62
2.4.2.2.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Industria, Actividad Económica o Región determinada.	62
2.4.2.3. Requisitos para su celebración y validez	63
2.4.2.3.1. Subjetivos	63
2.4.2.3.2. Objetivos	66
2.4.2.3.3. Requisitos Formales	66
2.4.2.4. Ambitos de Aplicación del Pacto Colectivo	68

	Pág.	
2.4.2.4.1	Ambito Personal (efectos personales)	68
2.4.2.4.2	Ambito Espacial (efectos espaciales)	69
2.4.2.4.3	Ambito Temporal (efectos temporales)	69
2.4.2.5	Contenido del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	71
2.4.3	Convenio colectivo de Condiciones de Trabajo	71
2.4.3.1	Concepto	71
2.4.3.2	Consideraciones pertinentes	71
2.4.4	Diferencia entre Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Convenio Co- lectivo de Condiciones de Trabajo	72
2.4.5	Diferencia entre Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Contrato Co- lectivo de Trabajo	73
3.	Alcances de la Negociación Colectiva	73
3.1	Objeto de la Negociación Colectiva	73
3.2	Contenido de la Negociación Colectiva	75
4.	Teoría de la Ley Profesional	83
5.	Preeminencia del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo	86
6.	Derechos adquiridos en la Negociación Colectiva	87
7.	La Costumbre como Fuente del Derecho en la Ne- gociación Colectiva	88

Capítulo III

ARREGLO DIRECTO Y VIA DIRECTA EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL ESTADO

1.	Arreglo Directo	93
1.1	Representación de las partes en el sector pri- vado en el Arreglo Directo	94
1.2	Representación de las partes entre el Estado y sus trabajadores en el Arreglo Directo	96
1.3	Obligatoriedad del Arreglo Directo	97
1.4	Convención Colectiva en el Arreglo Directo	99

	Pág.
1.5 Incumplimiento del Convenio Colectivo en el Arreglo Directo	100
2. Vía Directa	101
2.1 Representación de las partes en el sector privado en la Vía Directa	103
2.2 Representación de las partes entre el Estado y sus trabajadores en la Vía Directa	105
2.3 Obligatoriedad de la Vía Directa	105
2.4 Convención Colectiva en la Vía Directa	106
2.5 Incumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en la Vía Directa	108
2.6 Agotamiento de la Vía Directa	109

Capítulo IV

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA VIA DIRECTA

1. Requisitos indispensables para la denuncia del vencimiento y discusión de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	111
2. Organos Administrativos que conocen la Denuncia	112
3. Omisión del trámite de la denuncia ante los órganos administrativos	114

Capítulo V

PROCEDIMIENTO JUDICIAL DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

1. Planteamiento del conflicto	117
1.1 Requisitos del memorial de introducción del conflicto	119
1.2 Representación de los interponentes	121
1.2.1 De los delegados del sindicato	121
1.2.2 De los delegados del grupo coaligado -Comité Ad Hoc-	125
1.2.3 Del empleador -del sector privado y del Estado-	127

	Pág.
2. Prevenciones. Interpretación de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.	128
2.1 La Estabilidad como antecedente del nexo laboral en materia colectiva	131
2.1.1 Concepto de Estabilidad	131
2.1.2 Opiniones contrarias a la Estabilidad Laboral	135
2.1.3 Clases de Estabilidad	137
2.1.3.1 Estabilidad Absoluta	137
2.1.3.2 Estabilidad Relativa	138
2.1.4 La Estabilidad en materia colectiva	139
2.1.5 Estabilidad Absoluta Temporal en el procedimiento colectivo de carácter económico social	143
2.1.5.1 Solicitud de Reinstalación	145
2.1.5.2 Incidente de Represalias	147
2.1.5.3 Incidente de autorización de terminación de Contrato	149
2.1.6 Procedimiento del Incidente	150
2.1.7 Criterios sobre la aplicación del artículo 383 del Código de Trabajo en el trámite de los incidentes	151
3. Conciliación	152
3.1 Concepto	152
3.2. Características de la Conciliación	157
3.3 Obligatoriedad y Plazo de la Conciliación	157
3.4 Tribunales de Conciliación	158
3.4.1 Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Conciliación	158
3.4.2 Integración de los Tribunales de Conciliación	161
3.4.3 Finalidades de los Tribunales de Conciliación	169
3.4.4 Funciones de los Tribunales de Conciliación	170
3.4.5 Permanencia de los Tribunales de Conciliación	174
3.4.6 Características de los Tribunales de Conciliación	175

	Pág.	
3.4.7	Criterios sobre la aplicación del artículo 383 del Código de Trabajo en la fase de conciliación	176
3.4.8	Alcances de las Recomendaciones del Tribunal de Conciliación	180
3.5	Coercitividad del convenio en la fase de Conciliación y efectos derivados de su incumplimiento	181
3.6	Nuestra posición en relación a los Tribunales de conciliación	182
4.	Recuento	185
5.	Huelga	192
5.1	Concepto	192
5.2	Naturaleza Jurídica de la Huelga	195
5.3	Esencia y Finalidades de la Huelga	207
5.4	Huelga de los Servidores Públicos	207
5.5	Clasificación de las Huelgas	209
5.6	Limitaciones al Derecho de Huelga	213
5.7	Procedimiento de calificación de las Huelgas	217
5.8	Efectos de la declaratoria de legalidad de la Huelga	219
5.9	Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la Huelga	221
5.10	Incidente de Huelga Ilegítima	221
	5.10.1 Omisión del agotamiento de los presupuestos procesales	222
	5.10.2 Terminación de las relaciones laborales como consecuencia de Huelgas Ilegítimas	222
5.11	Justicia o Injusticia del movimiento	223
6.	Arbitraje	227
6.1	Concepto	227
6.2	Diferencias entre Arbitraje y Conciliación	229
6.3	Clases de Arbitraje	230
	6.3.1 Arbitraje Voluntario o Potestativo	230
	6.3.2 Arbitraje Obligatorio	232
6.4	Tribunales de Arbitraje	234
	6.4.1 Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Arbitraje	234

	Pág.
6.4.2 Integración de los Tribunales de Arbitraje	235
6.4.3 Finalidades de los Tribunales de Arbitraje	236
6.4.4 Funciones de los Tribunales de Arbitraje	236
6.4.5 Permanencia de los Tribunales de Arbitraje	236
6.4.6 Características de los Tribunales de Arbitraje	237
6.5 Procedimiento Arbitral	238
6.6 El Laudo Arbitral	243
6.7 Obligatoriedad y Plazo del Laudo Arbitral	249
6.8 De las facultades de los Arbitros en el Laudo Arbitral	250
6.9 Incumplimiento del Laudo Arbitral	250
 Anexo (Parte Práctica) Modelos de Memoriales y Resoluciones, tendentes a esquematizar los procedimientos -Administrativo y Judicial- en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social	 253
 Conclusiones	 305
 Bibliografía	 309

INTRODUCCION

Actualmente la mayoría de la población nacional, atraviesa por una situación precaria, es decir, sin estabilidad o seguridad, principalmente en los aspectos económico, social y cultural, debido a transformaciones abruptas de las relaciones de todo tipo en la sociedad o sea, a la realidad cambiante de los aspectos mencionados.

Esa mayoría de la población, es la que resulta afectada profundamente ante tales cambios, precisamente por carecer de los recursos indispensables para hacerles frente. Nos estamos refiriendo a la Clase Trabajadora, la que gasta su energía física o mental, o de ambos géneros, en los centros de producción, ocasionando utilidades o riqueza al otro elemento personal de la relación laboral, como lo es el Patrono. Basándonos en la Justicia Social, estimamos que a cambio de su actividad productora de riqueza, el empleado, al menos, debe obtener los medios indispensables para procurarse una existencia digna, lo que no se posibilita en nuestro medio.

De lo anterior colegimos, que sólo la minoría de la población guatemalteca, se encuentra en capacidad económica sobrada y por demás acumulada innecesariamente, para poder enfrentar tales transformaciones económicas, sociales y culturales, en detrimento del grueso de la población que no logra satisfacer en forma adecuada ni sus necesidades básicas.

La transformación del mundo, necesariamente produce la constante transformación del Derecho, especialmente del Derecho del Trabajo, que nació, existe y existirá para ayudar a la clase trabajadora a alcanzar una posición decorosa, por ello tal rama de la Ciencia Jurídica, se caracteriza por ser esencialmente dinámica. El Derecho del Trabajo, entonces, debe crear, mantener y perfeccionar los medios o instrumentos que conduzcan a la obtención del mejoramien-

to de las condiciones de trabajo, para atemperar la situación del empleado. El medio más eficaz en la obtención de tal objetivo, es la negociación colectiva, que constituye el tema central de nuestro trabajo; en el desarrollo del cual, nuestra pretensión es sumamente modesta, no tratamos de crear o imponer nuevas teorías en el Derecho del Trabajo, sino simplemente aportar una pequeña colaboración a la Ciencia Jurídica y a la Clase Trabajadora, para alcanzar la posición que tiene merecida, pues dicha clase, es la protagonista de todo el movimiento económico.

Dividimos el contenido de nuestro estudio en cinco capítulos. El primero hace referencia a aspectos puramente sustanciales o fundamentales de la negociación colectiva; básicamente tratamos algunos aspectos relacionados con los Derechos Mínimos en el Derecho del Trabajo. En el segundo capítulo, describimos algunos conceptos básicos en la negociación colectiva; y del tercero al quinto, nos referimos al procedimiento que, de conformidad con nuestra legislación, es utilizado para la negociación de una convención colectiva, el que, contrariamente al principio de celeridad, propio del Derecho Procesal del Trabajo, se torna demasiado complejo y por ende prolongado, por lo que no se cumple con la administración pronta y cumplida de la Justicia. Desarrollamos el procedimiento en su conjunto y, adicionalmente, hacemos una pequeña exposición de la Estabilidad en el Trabajo, vinculándola, desde luego, con la negociación colectiva.

El Autor.

Capítulo I

LOS DERECHOS MINIMOS EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO

1. Enfoque Conceptual de los Derechos Mínimos:

La labor conceptual se torna problemática. El aventurar en la elaboración de conceptos se presenta peligroso, dada la diversidad de criterios o puntos de vista sobre cualquier tópico; lo cual puede provocar reacciones contrarias.

Autores hay, que sostienen que los conceptos deben caracterizarse por su sencillez, siendo preferible su reducción, ya que el abundamiento en frases o palabras, aspira, a otra fase de la actividad científica como lo es la exposición de elementos y explicación de contenido y características. Otro grupo de teórico-científicos, son comulgantes del criterio de la amplitud conceptual; que debe abarcar los elementos fundamentales caracterizantes de una determinada institución; afirmando que la conceptualización sin tales requisitos adolece de imperfección por incompleta. Hay un tercer grupo de autores, sostenedores de la inconveniencia de emprender la tarea conceptual por los problemas que importa.

Por nuestra parte, como se indica anteriormente, estimamos riesgosa la tarea conceptual, pero no por ello debe evadirse. Contrariamente, debe procurarse una elaboración contentiva de los elementos básicos contribuyentes a evitar la posibilidad de confusiones con instituciones afines o similares. Desde este punto de vista surge un grave problema: La Determinación de los Elementos Básicos. Tal determinación, por supuesto, entraña buscarles ubicuidad en el concepto. Consideramos que resulta grave, porque cualquier omisión daría lugar a calificarlo de incompleto, lo cual deviene en

frecuente por imposibilidad de satisfacer el criterio de todos los autores; por el contrario, siempre habrá opiniones contrapuestas.

Los derechos mínimos, constituyen materia amplísima; llamados el Estatuto Laboral Mínimo; nominados así, por su función: Servir de Fundamento o límite para la fijación de las Condiciones de Trabajo. Significa esto, la imposibilidad de su disminución; admitiendo transformación o modificación sólo en beneficio del empleado. Implican, el conjunto de garantías mínimas, establecidas para brindar protección a la parte más débil de la Relación Laboral: El Trabajador.

Menester es indicar, que tal estatuto debe ser regulado en la Legislación Laboral; la que por su imperatividad obligue a su cumplimiento o acatamiento. No puede imaginarse siquiera, que constituyen privilegios para el trabajador. Son las mínimas condiciones necesarias para que el laborante pueda satisfacer sus necesidades -la mayor parte en forma inadecuada- y menos aún que son un regalo o acto de caridad de los patronos, a quienes lo único que les interesa es la obtención del máximo de utilidades sin tomar en consideración la salud, el bienestar y menos la dignidad del trabajador. Estos Derechos, son producto de la fuerte lucha desplegada por los trabajadores para lograr el reconocimiento de su condición de hombres y no ser reducidos a condición animal. Estas luchas provocaron el nacimiento mismo del derecho del trabajo. Representan la reclamación de los empleados por los derechos que les son inherentes, olvidados por la injusticia prevaleciente, del hombre frente al hombre.

Por lo cambiante de las relaciones económicas con sus indeseadas consecuencias, provocantes de la elevación desproporcionada en el precio de los satisfactores de las necesidades; se presenta como necesidad que tales condiciones mínimas, sean también elevadas, para procurar la satisfacción de las mismas; lo cual, representa la manifestación máxima, del carácter dinámico del Derecho del Trabajo.

Teniendo como precedentes, las consideraciones anteriores, nos atrevemos a conceptualizar los Derechos Mínimos de la siguiente manera: Son el Conjunto de garantías, producto de la lucha obrera, reconocidas por el Derecho del Trabajo; caracterizadas por ser de observancia obligatoria y por lo mismo indisminuibles -irrenunciables-, sólo modificables superándolas en favor del laborante, para procurarle la satisfacción adecuada de sus necesidades y una existencia digna.

Se deduce, que lo que se pretende, es tratar de otorgar una serie de ventajas a los trabajadores, persiguiendo la compensación de la mayor capacidad económica patronal.

2. Derechos Humanos y Derechos Mínimos:

Los Derechos Humanos sintetizan la serie de prerrogativas, cuyo respeto es necesario para la obtención de una apropiada existencia. Sus destinatarios, son todos los hombres que integran la humanidad. No obstante su reciente consagración, sus orígenes intelectuales se remontan a la antigua Roma, donde hubo pensadores estudiosos de ciertas libertades que debían seguir al ser humano por el solo hecho de ser hombre. Balsells Tojo, indica: "Con el devenir del cristianismo se afirma la creencia de que el hombre tiene derechos fundamentales y que los mismos le son inherentes sin distinción de raza, sexo o lengua. San Pablo, de formación cultural greco-romana, predica: "No hay judío, ni griego, no hay siervo, ni libre; no hay varón, ni hembra; porque todos vosotros sois uno en Cristo Jesús (1). Por su parte, Antonio Truyol y Serra refiere: "Decir que hay Derechos Humanos" o "Derechos del hombre" en el contexto histórico espiritual...equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su

(1) Balsells Tojo, Edgar Alfredo. Algo sobre Derechos Humanos. Impreso en los talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos. Guatemala, 1985. Pág. 1.

propia naturaleza y dignidad; derechos, que le son inherentes y que lejos de ser una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados" (2). Para nosotros, los Derechos Humanos son el conjunto de Derechos y Libertades, caracterizados por ser inherentes al ser humano, cuya violación supone la imposibilidad de obtener el desarrollo integral de la personalidad. Es decir, tales derechos y libertades exigen respeto, para que el hombre pueda adecuadamente desarrollar su personalidad en todos los aspectos.

La Consagración de los Derechos Humanos en su plenitud no ocurrió simultáneamente. Su reconocimiento, fue perfilándose como consecuencia de las distintas manifestaciones de descontento, por ciertas prácticas brutales, provocantes de una profunda situación de caos, que iba en contra del ser humano por su propia naturaleza. Pensadores, hubo tratantes de esta materia, opuestos radicalmente a otros que desde la antigüedad predicaron y abanderaron la idea de la desigualdad humana, incluso llegando a justificar la esclavitud; tales reacciones influyeron en la mentalidad de los gobernantes para finalmente desembocar en la consagración de los Derechos Humanos. Primeramente, fueron consagrados los denominados Derechos Individuales, que son los Derechos Civiles y Políticos, como el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, etc. Posteriormente se reconocieron los Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre los cuales se ubica el Derecho al Trabajo; y recientemente fueron reconocidos los llamados Derechos de la Humanidad como el Derecho a un Medio Ambiente Sano.

Entre los Derechos Individuales, los más estrechamente vinculados con el Derecho del Trabajo son los de LIBERTAD E IGUALDAD. Sobre el primero de los mencionados el autor Angel Ossorio y Gallardo afirma: "El derecho a la libertad, es superior al derecho a la vida. Si pensamos que un hombre

(2) Truyol y Serra, Antonio. Los Derechos Humanos. 2a. edición, Editorial Tecnos, Madrid, España. 1977. Pág. 11.

perpetuamente recluso en una mazmorra, que le tundan a palos, que no le dejen hablar ni comunicarse con nadie, que se le prohíba leer y escribir, que no se le consienta practicar ninguna religión, que se le tenga encadenado, maniatado y con los ojos vendados, ¿de qué le servirá la vida?, ¿Será eso vivir?" (3). Con respecto a la libertad en el trabajo opinamos que se traduce en la facultad del hombre, de elegir el trabajo que mejor le parezca y se ajuste a sus condiciones y capacidades y una vez elegido, obtener a cambio del mismo los medios que le basten, para procurarse una existencia digna. No debe ser el hombre objeto de limitaciones en la elección del empleo, salvo en el sentido de que éste debe tener el carácter de lícito.

El derecho a la Igualdad, también reviste importancia en el Derecho del Trabajo; refiriéndose al mismo Guerrero Figueroa, dice: "Es muy importante el principio de la igualdad de los trabajadores ante las normas laborales, ya que con base en él a las personas que prestan un servicio personal subordinado se les da la misma protección y garantías, sin tener en cuenta el carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución..." (4). Sobre la misma materia el autor Roberto Muñoz Ramón, expone: "Jurídicamente el trato igual consiste en que todos los hombres que se encuentren con el carácter de trabajadores, en una relación de trabajo, tengan idénticas posibilidades de ser facultados y pasibles de los mismos derechos y obligaciones. O en otros términos, el trato igual, desde el ángulo visual del derecho, se cristaliza en la posibilidad de que todos los hombres que se colocan en la situación de trabajadores, se les otorguen los mismos derechos y se les impongan las mismas obligaciones" (5). La Igualdad en el empleo, se refiere a la obligación

-
- (3) Ossorio y Gallardo, Angel. *Los Derechos del Hombre, del ciudadano y del Estado*. 1a. edición, Editorial "Claridad". Buenos Aires Argentina. 1946. Pág. 49.
- (4) Guerrero Figueroa, Guillermo. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Temis. Bogotá Colombia. 1980. Pág. 199.
- (5) Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. 1a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1983. Tomo II, Pág. 178.

del empleador de otorgar a los trabajadores facultades idénticas, es decir, derechos y obligaciones concordantes con su condición de laborantes, siempre que entre ellos concurren similares condiciones de trabajo, de tal manera, que sólo puede tratarse en forma desigual a los empleados sujetos a diferentes condiciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, al referirse a tales derechos en el artículo 23 preceptúa: Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la Libre Elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. En la Legislación Guatemalteca los referidos derechos, se encuentran elevados a categoría Constitucional; en efecto, el Artículo 101 incisos a) y c) regula: Inciso a: Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Inciso c: Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Por su parte, el Código de Trabajo en su artículo 14. bis estipula: Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El artículo 89 del mismo cuerpo legal en la parte conducente establece: A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Artículo 3, incisos 1, 2 y 5, Ley de Servicio Civil.

La Consagración de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que según Balsells Tojo: "Son todos aquellos que tienden a proteger a la persona humana pero como integrante de un grupo social y su reconocimiento engloba la facultad de exigir al estado determinadas prestaciones positi-

vas" (6); revisten especial importancia para los trabajadores, pues significan el punto de partida de los derechos sociales mínimos que se reconocen a su favor. De la Cueva, indica: "Los Derechos Sociales...pueden definirse como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas" (7). Tales derechos son significantes de la consagración de una serie de garantías para el trabajador; garantías que como tal le han pertenecido siempre, pero de las cuales no gozaba, y aún no goza a plenitud. La consagración de estos derechos provocó un aceleramiento en el reconocimiento de los Derechos Mínimos de los trabajadores en los ordenamientos jurídicos de los distintos países, los que actualmente en nuestro sistema tienen categoría de normas constitucionales.

Refiriéndonos concretamente, a la conexidad existente entre los Derechos Humanos y los Derechos Mínimos; diremos, que nuestra Constitución regula tanto los derechos individuales como los derechos sociales. En una regulación amplia los Derechos Sociales se contienen del artículo 47 al 139; aunque algunos rubros regulados según nuestro parecer, no constituyen en sí Derechos Humanos, verbigracia la Sección décima referente al Régimen Económico-Social, artículo 118 y siguientes. Decimos que existe conexión entre los derechos humanos y los Derechos Mínimos, porque éstos -Derechos Mínimos- forman parte o son integrantes de los primeros -Derechos Humanos-. En consecuencia, los Derechos Mínimos de los trabajadores son Derechos Humanos de carácter social, tal y como se encuentran contenidos en nuestra ley fundamental. En definitiva, los Derechos Mínimos del empleado, gozan de una amplia protección legal, ya que

(6) Balsells Tojo, Edgar Alfredo. Op. Cit. Pág. 9

(7) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1977. Tomo I, Pág. 80.

además de formar parte de los Derechos Humanos -de los llamados Derechos Sociales- tienen la categoría de preceptos constitucionales.

3. Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo y Derechos Mínimos.

Los derechos mínimos, son la traducción de las finalidades esenciales del Derecho del Trabajo: Otorgar al hombre trabajador un modo decoroso de vida, concordante con su dignidad humana. Esta finalidad genérica del Derecho del Trabajo ha hecho surgir de su propio interior determinados postulados a los cuales se les ha nominado como principios que inspiran al Derecho del Trabajo, Principios Ideológicos del Derecho del Trabajo, y más de un autor les ubica como Características del Derecho del Trabajo. Los principios inspirantes del Derecho del Trabajo, persiguen la obtención o cumplimiento de la finalidad que indicamos como esencia del Derecho del Trabajo, es decir que tales postulados son la vía adecuada para el logro de tal finalidad. En consecuencia la desnaturalización de tales principios atenta con el mismo Derecho del Trabajo, al colocarse como obstáculos en la realización de sus finalidades. Estos principios al igual que el Derecho del Trabajo, son eminentemente dinámicos; ya que ante el cambio de la situación económica y social, y el consecuente agravamiento de la condición de los trabajadores persiguen, también, un cambio de la misma, basados siempre en la misma finalidad. O sea, que no le basta el logro de tal finalidad para el presente, sino que ante las profundas transformaciones que sufre el mundo en todos los aspectos, lo cual desmejora la situación del empleado, persigue la transformación de tal situación para atemperar sus necesidades, lo que deviene en una finalidad futura.

3.1 Concepto:

Para Alonso García, citado por Castellanos Dávila son "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distin-

tos de los que pueden darse en otras ramas del derecho (8). Muñoz Ramón, citado por José Dávalos, señala que los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, "Son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas" (9). Américo Plá Rodríguez citado por Castellanos Dávila, los define así: "Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" (10). Nosotros los conceptuamos de la siguiente manera: Conjunto de postulados o reglas que sirven de sustrato o fundamento a las normas del Derecho del Trabajo, en las cuales se consagran expresa o tácitamente; conduciéndolas directa o indirectamente a la realización de sus fines y delineando en términos generales el contenido teleológico de las mismas.

3.2 Clasificación:

Es preciso hacer la aclaración que en la mayor parte de ordenamientos jurídicos no se visualizan claramente los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, es decir no se regulan nominándose en el Derecho Positivo, pero ello no implica su omisión, pues los mismos están inmersos en la Legislación Laboral. Además no es posible encontrar como resulta lógico, una rígida clasificación, la cual depende del autor tratante. No profundizaremos el estudio de tales principios; nos limitaremos a referirnos a aquellos que denotan una vinculación íntima con los Derechos Mínimos; sin significar ésto, que hayan principios que no la tengan, solamente

-
- (8) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. Los Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos. Guatemala. 1988. Tesis. Pág. 23.
- (9) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. 2a. edición, Editorial Porrúa S.A. México. 1988. Pág. 21.
- (10) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. Op. Cit. Pág. 23.

que para el objeto de nuestra investigación tienen relevancia algunos de tales principios.

3.2.1 El Derecho del Trabajo es un Derecho De Clase y Dinámico:

El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase, de la clase trabajadora; porque precisamente, surgió para atemperar su situación frente a los propietarios de los medios de producción, es decir, que el Derecho del Trabajo, permite emprender una lucha en contra del capital para reducir la desigualdad económica. Este carácter del Derecho del Trabajo, se manifiesta relevantemente en la NEGOCIACION COLECTIVA, la cual tiene por objeto satisfacer las necesidades de la clase trabajadora; significando ésto que frecuentemente debe adaptarse a las nuevas necesidades surgentes; consecuentemente la Negociación colectiva, cristaliza el carácter clasista y de dinamismo del Derecho del Trabajo. Este Carácter de dinamismo, apareja que constantemente se rebasen los derechos establecidos como mínimos para el trabajador, pues al crearse nuevas condiciones de trabajo, éstas superando a las anteriores automáticamente se convierten en mínimas.

El autor Alberto Trueba Urbina, destacando el carácter clasista del Derecho del Trabajo indica: "El derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma inmediata. También por su naturaleza de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan o sea los poseedores y propietarios de los bienes de la producción, ..." (11). Al respecto Mario

11/ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1977. Pág. 117.

de la Cueva dice: "Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra" (12). De lo anterior deducimos, que estos caracteres del Derecho del trabajo: De Clase y Dinámico, son los motivadores de la Superación de los derechos mínimos del trabajador, traducidas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El carácter clasista significa que existen instituciones -como la Negociación Colectiva, la Huelga- a disposición de la clase trabajadora para luchar contra la desigualdad en relación al capital y el carácter dinámico implica, que los Derechos Mínimos reconocidos en favor de los laborantes, se encuentran en constante mejoramiento haciendo uso precisamente, de las instituciones que marcan el carácter clasista.

3.2.2 El Derecho del Trabajo es tutelar o protector de la Clase Trabajadora:

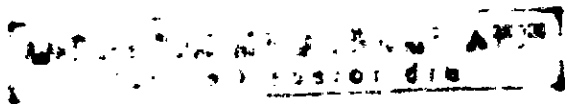
Esencialmente, el Derecho del Trabajo es tutelar; esta característica de tutela, reviste trascendental aplicación, en virtud de que como resultado de la lucha de los trabajadores, por las condiciones precarias en que se desenvolvía años atrás la Relación Laboral, fue tomando contenido dicha disciplina. Sumábase a lo anterior las declaraciones vertidas por la Iglesia Católica, que reclamaban la anhelada Justicia Laboral y más aún, informes de médicos que se atrevieron a manifestar la inconveniencia de ese estado de cosas que redundaría en perjuicio tanto económico como de salubridad para la clase trabajadora. Decimos económico, porque no

(12) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 89

obstante la exigencia de una profunda dedicación al trabajo por lo prolongado de la jornada, que no permitía al trabajador dedicarse a otra actividad económica que le pudiese proporcionar los elementos necesarios para dar satisfacción a las cada vez mayores y más complejas necesidades humanas, agravando esta situación el tener que dar cobertura a las necesidades de su familia; no permitía al empleado la obtención de los elementos indispensables para procurarse una existencia digna. Decimos de salubridad, no sólo por las precarias condiciones higiénicas y la proclividad a los accidentes en los centros de trabajo; sino, porque lo prolongado de la jornada -en ocasiones hasta de 16 horas- necesariamente deteriora la integridad corporal del laborante, que producirá simples cuerpos no aptos o incapaces para el trabajo.

Sin embargo, debe tenerse claro que la protección jurídica otorgada al trabajador, no abarca a toda la humanidad, sino sólo al hombre trabajador; el cual además la disfruta únicamente en su calidad de trabajador; quedando excluidos, cualesquiera otras relaciones a que se incorpore, así se manifiesta Meilij, cuando aduce: "...El derecho laboral es tuitivo respecto del trabajador en relación de dependencia, pero no del individuo en general en sus relaciones de todo tipo con sus congéneres". (13). El principio en referencia encuentra expresión en el denominado principio Pro Operario, como lo expresa Guerrero Figueroa, al indicar: "Del carácter tuitivo del derecho laboral se desprende el principio de interpretación denominado pro operario o de la norma más favorable. La aplicación de este principio tiene, como lo observa PEREZ BOTIJA, dos sentidos posibles: impropio, el primero; propio, el segundo. El primero nace de la existencia de una sola norma para determinada relación, pero pudiéndose dar

(13) Meilij, Gustavo Raúl. Contrato de Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1980. Tomo I, Pág. 79.



en dicha norma varios sentidos de interpretación. En este caso debe escogerse el más favorable para el trabajador" (14). Nuestra Legislación Laboral, recoge el principio Pro Operario en el artículo 106 párrafo final de la Constitución de la República al preceptuar: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores."

Anteriormente referimos que las deficientes condiciones en los centros de trabajo, representa peligro para los trabajadores por la posibilidad elevada de que sucedan accidentes de trabajo que en sí constituyen riesgos para el trabajador. Resulta lógico, que la tutela que realiza el Derecho del Trabajo sobre el empleado, se extienda a tales riesgos, a manera de restricciones para el empleador; en ese sentido se manifiesta Krotoschín cuando expone: "El trabajo dependiente, sujeto a dirección extraña, implica ciertos peligros para el trabajador. El trabajo se presta usando instalaciones y aparatos técnicos que llevan en sí riesgos para la vida y la salud. Además, el estado de dependencia puede conducir a la explotación del trabajador en sentido fisiológico y patrimonial. El Derecho del Trabajo nació para proteger al trabajador contra estos riesgos" y agrega: "Uno de los medios para conseguir ese fin protectorio consiste en la Restricción de la libertad contractual (libertad de fijar las condiciones de trabajo). El derecho de trabajo prohíbe o quita valor jurídico a ciertas condiciones no equitativas de labor y otorga al trabajador derechos inderogables e irrenunciables" (15).

Conviene puntualizar que la protección de que goza el hombre sujeto a una relación laboral, bajo ningún aspecto, significa inferioridad, sino que se cumple tal misión dada la desigualdad económica entre el capital y el trabajo, lo que hace urgente la necesidad de defender al más débil

(14) Guerrero Figueroa, Guillermo. Op. Cit. Pág. 178.

(15) Krotoschín, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. edición, Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1987. Pág. 295.

económicamente hablando. El Derecho del trabajo se propone según Cabanellas citado por Hernández Castillo: "Compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica del trabajador" (16).

En la mayoría de normas de la legislación laboral guatemalteca, se puede desentrañar el principio protectorio del trabajador; sin embargo, estimamos como más preponderantes las siguientes: el ya citado artículo 106 párrafo final de la Constitución de la República; El cuarto considerando, inciso a) del Código de Trabajo señala: "El Derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente". Por su parte la Ley de Servicio Civil en el tercer considerando norma: "...afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa..."

Todo lo expuesto denota que por haber surgido el Derecho del trabajo para tratar de atemperar la desigualdad que existe entre las partes que integran la Relación de Trabajo -que significó la consagración de beneficios para el trabajador que jamás habían sido reconocidos-, es decir, procura dar satisfacción a las necesidades urgentes de dicha clase social, buscando la modificación de la legislación laboral en beneficio de los trabajadores; se comprende claramente la función de TUTELA que a dicha Rama del Derecho inspira.

3.2.3 Principio de Garantías Sociales Mínicas:

Según Dávalos, José; este principio "significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la

(16) Hernández Castillo, Hermógenes Daniel. Los Principios ideológicos del Derecho del Trabajo y su realización en nuestra legislación positiva. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos, Guatemala. 1974. Tesis. Pág. 26.

legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados -a través de la contratación individual y colectiva más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: "arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas nada" (17). Se trata con el principio en referencia, establecer como amparo para el trabajador, las condiciones inferiores con sujeción a las cuales debe desarrollarse la relación laboral, pretendiendo fundamentalmente la protección del trabajador, evitando la imposición de condiciones inicuas por parte del empleador. No podría pensarse que el Derecho del Trabajo, normara disposiciones fijadoras de las condiciones máximas para la prestación del servicio, lo cual garantizaría en beneficio del patrono, la abstención tanto del estado como de los trabajadores de intervenir en la fijación de las condiciones, y además, por el carácter transformador de la vida social de manera perpetua que ocasiona la constante modificación del derecho y especialmente del derecho del trabajo, se desnaturalizaría el carácter dinámico de tan importante rama del derecho. La misma nominación de este principio, evidencia la imposibilidad de verse cercenados o desmejorados y a su vez la posibilidad o susceptibilidad de ampliación. En Guatemala, el principio de garantías mínimas se regula en primer lugar en la Constitución de la República, que en el artículo 102 en la parte conducente preceptúa: "Son Derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:...", en segundo lugar, el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso b) establece: "El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador..." También la ley de Servicio Civil recoge tal principio cuando en el artículo 1 norma: "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas..."

3.2.4 El Derecho del Trabajo es Imperativo:

La Imperatividad, supone Observancia Obligatoria, en consecuencia los derechos en favor del trabajador estableci-

(17) Dávalos, José. Op. Cit. Pág. 17.

dos legalmente, deben aplicarse forzosamente; es incompatible, que esta rama del Derecho regule los Derechos Mínimos que protegen al trabajador, sino, se impone su observancia. La falta de imperatividad provocaría que tal rama del Derecho, devenga en privada o sea normas que cumplen una función absolutamente supletoria lo cual es inconcebible; al respecto Francisco de Ferrari, citado por Hernández Castillo, manifiesta: "Toda la legislación social se desplomaría y el peso de las desigualdades sociales volverían a gravitar en forma decisiva sobre la equidad de las fórmulas legales, si las normas del derecho laboral no tuvieran el carácter de imperativas y pudieran ser derogadas por la voluntad del hombre" (18).

La imperatividad del Derecho del Trabajo, se desprende de su naturaleza de Derecho Público, actuando como limitante del principio de la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD. Preceptúa nuestra legislación en cuanto a este principio en el cuarto considerando inciso c) del Código de Trabajo: "El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "Autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que la voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social." Por último la Ley de Servicio Civil también se refiere al principio tratado cuando el artículo 1 caracteriza a la ley como de orden público.

Este principio, garantiza -como función estatal- la observancia de las disposiciones referentes a la relación laboral. Se trata pues de una imposición coactiva. Por lo tanto, las violaciones a la legislación laboral son susceptibles de reparo mediante la intervención del estado, el cual cum-

(18) Hernández Castillo, Hermógenes Daniel. Op. Cit. Pág. 28 y 29.

ple funciones de vigilancia en el cumplimiento de la ley laboral. "La imperatividad del derecho del trabajo...impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiere encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley", opina Mario de la Cueva (19).

3.2.5 El Derecho del Trabajo es una Rama del Derecho Público:

La eficacia de las normas del Derecho del Trabajo para la realización de sus fines, depende del carácter otorgado a las mismas. En la Relación de Trabajo, no puede imperar totalmente el principio de la Autonomía de la Voluntad, debido a que la voluntad del trabajador tendería como necesidad a verse viciada, no podría darse un contrato sin vicios en el consentimiento, por las imposiciones patronales, en su condición de parte más fuerte de la relación. Para lograr la garantía de existencia del trabajador, se justifica la limitación a la voluntad particular. Resulta necesario por tanto, que las normas laborales gocen de la categoría de normas de Derecho Público para que el derecho del trabajo, cumpla su misión protectora, ya que la clase trabajadora representa la mayoría de la población, para poder alcanzar la justicia laboral. El carácter público del Derecho del Trabajo, provoca su Imperatividad, pues como resultado de este carácter se reconoce a las leyes laborales categoría de Leyes de ORDEN PUBLICO, significando, obligatoriedad.

El Código de Trabajo, en el cuarto considerando inciso e indica: "El Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo." Por su parte el artículo 14 del mismo cuerpo legal en la parte inicial regula: "El presente Código y sus reglamentos son

(19) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 101.

normas legales de orden público..." También la Ley de Servicio Civil de conformidad con el artículo 1 tiene el carácter de Ley de Orden Público.

El Orden público, implica entonces restricción a la Autonomía de la Voluntad, ya que el estado no puede permanecer ajeno ante la violación o renuncia de garantías reconocidas categóricamente por sus normas en beneficio del trabajador. Esta restricción a la Voluntad particular tiene como inspiración el interés general.

3.2.6 El Derecho del Trabajo es Irrenunciable:

En este apartado, nos interesa únicamente ubicar a la Irrenunciabilidad como un principio del derecho del Trabajo, su desarrollo lo realizamos con posterioridad.

4. Naturaleza Jurídica de los Derechos Mínimos:

Al tratar la Naturaleza Jurídica de cualquier institución, se busca determinar su esencia, es decir, el estudio de los elementos constitutivos de su particularidad, elementos que denoten sus caracteres propios, pretendiendo establecer su diferenciación o desemejanza, con cualesquiera otras instituciones dentro de su contexto. Naturalmente, que por tratarse -nuestra institución- de una institución jurídica, el desentrañamiento de sus peculiaridades no debe separarse de la construcción legislativa, la cual orienta el discernimiento conducente a la formación de criterio.

El origen del Derecho del Trabajo, y con él, el Estatuto Laboral Mínimo o Derechos Mínimos, no es muy lejano, automáticamente con el surgimiento del Derecho del Trabajo, que nació con el carácter de límite inferior en materia de condiciones de trabajo en favor del empleado, aparecen los Derechos Mínimos; comparten por consiguiente las mismas causas del nacimiento del Derecho del Trabajo, a saber: las tremendas condiciones impuestas al laborante y las protestas de los trabajadores; es decir, se inspiran en criterios de Justicia Social; su reconocimiento por consiguiente, no

fue espontáneo, sino resultado de la actuación de los trabajadores -lucha obrera-. Si el Derecho del trabajo, constituye el Estatuto Laboral Mínimo del trabajador, toda la normatividad laboral vigente en un estado determinado, contiene las garantías menores en favor del empleado. Deducción fundamental: No puede celebrarse ningún convenio o Contrato de Trabajo en que se establezcan condiciones inferiores a las vigentes, producto de la normatividad laboral; si se celebra, deviene en ineficaz; en estos supuestos, la mayoría de legislaciones estiman que en tales contrataciones se entienden incluidos los Derechos regulados como mínimos.

Por constituir el límite menor, entonces, no pueden pactarse condiciones de trabajo por debajo de las normas del Derecho del Trabajo; en definitiva, Los Derechos Mínimos son inviolables. Además forman parte de los Derechos del Hombre, limitados naturalmente al Hombre Trabajador; su violación por tanto, implica violación a los Derechos Humanos. Su Fundamento, es en principio la ley, pero también pueden serlo el Contrato de Trabajo o la Negociación Colectiva, cuando por su conducto se implante un mejoramiento en las condiciones del laborante. Es decir, que los Derechos Mínimos tienen como rasgo típico: La posibilidad de Elevación o Superación, que nos atrevemos a llamar MODIFICACION HACIA ADELANTE en contraposición a la modificación hacia atrás -disminución- que no es admitida. El producto de la superación, independientemente de su origen se transforma a su vez, en Estatuto Laboral Mínimo y por lo mismo susceptible de modificación hacia adelante: ésto hace patente su carácter transformativo o dinámico. Tal aspecto, se justifica por lo cambiante de las relaciones económico-sociales, importadoras de desmejoras en la situación del empleado, que lo atrae en forma necesaria a la búsqueda de satisfactores de sus nuevas y más complejas necesidades, que desemboca en la exigencia justa de mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Al fijar las Condiciones menores que se pueden otorgar al empleado, los Derechos Mínimos, cumplen una función elemental: actuar como limitantes de la voluntad particular,

es decir, se limita el principio de la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD, propio del Derecho civil; en el entendido, de que la frontera establecida no puede sobrepasarse. Esto, por el carácter protectorio del Derecho del Trabajo. Es decir, se limita la libertad de contratación para evitar la imposición de condiciones inicuas al trabajador, y su consecuente explotación desenfrenada. Tal función, se complementa con el carácter de la imperatividad que posibilita la imposición de sanciones en caso de incumplimiento o violación de los Derechos Mínimos. Esta Imperatividad, es consecuencia del llamado Orden Público como tutela de la generalidad, integrada por los trabajadores. El Derecho del Trabajo tiene una pretensión de incondicionada vigencia imponiéndose a la voluntad de las partes.

El conjunto de Garantías Mínimas, previstas por la Ley o por Convenciones -individuales o colectivas- determina DERECHOS ADQUIRIDOS, los cuales por su especial naturaleza no admiten ser cercenados. Cualquier avance o ampliación resultante en cualquier época, primordialmente de la Ley o de la Convención, en consecuencia, es DERECHO ADQUIRIDO; su reconocimiento, manifiesta la constante actuación laboral para el conseguimiento de mejores condiciones laborales y una vez obtenida su consagración, debe mantenerse y cumplirse. El mantenimiento obliga no sólo al patrono -a su acatamiento- sino también al estado a no anularlos y vigilar su cumplimiento. Queda claro, los Derechos Mínimos son Derechos Adquiridos y por su esencia indisminuibles; son acreedores de una protección especial -al menos legal- han sido elevados a categoría de normas fundamentales, es decir, constitucionales. Si ocurriese alguno de los supuestos anteriores -no acatamiento por el empleador o anulación por parte del estado-, aún cuando el estado actuase ejerciendo su función legislativa, se entraría en contradicción con las normas constitucionales; por consiguiente, tal acto sería INCONSTITUCIONAL o ANTICONSTITUCIONAL.

No obstante, el carácter de Límite inferior que implican los Derechos Mínimos, pueden verse suprimidos -modificados hacia atrás- por imposiciones patronales y adicionalmente

por la imperiosa necesidad del laborante que se vería obligado a tolerarlas; por tal circunstancia aparece otro elemento contribuyente de la diferenciación de nuestra institución: LA IRRENUNCIABILIDAD. Este elemento, equivale a que el laborante tiene incapacidad para renunciar o desistir de las garantías que le otorga el derecho, lo que evidencia indisponibilidad. De tal manera, que en ningún instrumento rigente de Relaciones Laborales, pueden fijarse condiciones menores, tal regulación sería IMPRODUCTENTE. Tal restricción sólo se da para el trabajador, lo que le da a tal elemento el carácter de relativo. El Límite establecido, es lo menos que se le puede otorgar al empleado, pero no significa esto que haya imposibilidad de modificarlos hacia adelante o superarlos, por lo cual la irrenunciabilidad se da en una sola dirección, lo cual resulta lógico, por el carácter de dinamismo del Derecho del Trabajo, cumpliendo una función social, dirigido a la obtención de los elementos que permitan al empleado conducir una existencia digna, por lo que resulta acertada la afirmación: "El Derecho del Trabajo, es portador de un nuevo Humanismo Jurídico".

Concluyendo, los elementos contribuyentes en la determinación de los matices propios de nuestra institución, son:

- a) Los Derechos Mínimos, son producto de la Actuación Obrera, no son espontáneos.
- b) Por su carácter de lo menos que puede otorgarse al empleado y lo cambiante de la realidad económico-social, son susceptibles de superación para el logro de la dignidad del trabajador.
- c) Forman parte de los Derechos del hombre; su infracción por tanto, es violación a los Derechos Humanos. Son Derechos adquiridos, tienen la categoría de Derechos constitucionales; cualquier acto del estado o patronal, implicante de disminución, restricción o tergiversación, es INCONSTITUCIONAL.

- d) Por su condición de Mínimos, Limitan la Autonomía de la Voluntad.
- e) Son Irrenunciables, el trabajador no puede renunciar o desistir de los mismos. Sin embargo, tal irrenunciabilidad es relativa.

5. Irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos:

Hernainz Marquez, citado por Castellanos Dávila, expresa que por Irrenunciabilidad se entiende "La no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio y por anticipado los derechos concedidos por la legislación laboral" (20). El autor De Buen, citado por Guerrero Figueroa, Guillermo expresa: "La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas" (21). Supone pues, indisponibilidad por parte del trabajador en cuanto a sus derechos o sea, no puede desistir de los mismos.

Constituyendo el Derecho del Trabajo el mínimo de garantías normadas en favor del trabajador y además de orden público (obligatorias) fácilmente se colige su carácter de irrenunciables. Entendiendo por renunciar el abandono de un derecho o garantía establecida por la ley; tal principio, se traduce en la imposibilidad para el trabajador de renunciar aún por su propia voluntad a los derechos que la ley le otorga y la obligación del patrono de otorgárselos por disposición legal, a diferencia de otras ramas del derecho como el Derecho Civil, en que el destinatario del Derecho puede despojarse libremente del mismo, salvo excepciones.

(20) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. Op. Cit. Pág. 37

(21) Guerrero Figueroa, Guillermo. Op. Cit. Pág. 180.

Creemos que tal principio se justifica, para poder dar cobertura a la finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo, así como para proteger la personalidad del hombre trabajador.

Las normas jurídico-laborales, rigentes en un país determinado, representan las condiciones mínimas establecidas por el estado, sin atentar contra el contenido de tratados y declaraciones de carácter internacional en materia de Derecho del Trabajo; y que, por ese carácter de estatuto laboral mínimo, los patronos se ven en incapacidad de desmejorarlos, ya que cualquier cláusula o elemento del contrato en tal sentido, carecería automáticamente de validez, por la calidad de orden público de las normas de la Legislación del Trabajo, lo que equivale a obligatoriedad, como en más de una ocasión lo hemos mencionado. No obstante, tal invariabilidad resulta ser relativa, en virtud de que pueden mejorarse o derogarse únicamente en provecho del trabajador, concorde con la finalidad del derecho del trabajo: El mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores; que conduce por lo cambiante y aumento de sus necesidades de cualquier tipo, a una frecuente modificación de los Derechos Mínimos.

La irrenunciabilidad, se encuentra consagrada en normas de categoría constitucional. En efecto, el artículo 106 de nuestra carta magna en la parte conducente regula: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores..". El artículo 78 del mismo cuerpo legal en el segundo párrafo preceptúa: "Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables". En la misma forma se manifiesta el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso b, que norma: "El derecho del trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste...". También la Ley de Servicio Civil regula la irrenunciabilidad de los derechos en el artículo 1, cuando enuncia: "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos...".

El fundamento de la irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos señala Guerrero Figueroa "...Puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes." (22). Por lo cual inferimos, que tal principio tiene como fuente la calidad de orden público que distingue los derechos y garantías mínimas otorgadas a la clase trabajadora. Haciendo una cita jurisprudencial de un tribunal de trabajo de Buenos Aires, Argentina, Gustavo Raúl Meilij, señala: "El carácter de Orden Público de las leyes laborales torna ineficaz toda transacción o acuerdo que busque consolidar renunciaciones o limitaciones a los beneficios por ellas conferidos" (23). Por su parte Rafael Forero Rodríguez, expresa: "La consecuencia más importante en el Derecho del Trabajo es la irrenunciabilidad de los derechos concedidos u otorgados a los trabajadores por las leyes sociales" (24). Cabanellas, citado por Castellanos Dávila, refiere: "El principio de irrenunciabilidad de los derechos, deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones laborales" (25). Nuestro Código de trabajo en el artículo 14 en la parte conducente preceptúa: "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público, y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república...".

La irrenunciabilidad, significa tanto que el trabajador no puede desistir o renunciar a los mismos, como también que ningún tipo de normas puede modificarlos ocasionando con ello disminución, restricción o tergiversación; lógicamente si alguna norma legal cualquiera que sea su categoría los modifica en desmedro del trabajador sería por su propio

(22) *Ibidem.*

(23) Meilij, Gustavo Raúl. *Op. Cit.* Pág. 72 y 73.

(24) Forero Rodríguez, Rafael. *El Derecho Laboral en Iberoamérica.* Edición Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. 1a. edición, Editorial Trillas S.A. México 1981. Pág. 59.

(25) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. *Op. Cit.* Pág. 40 y 41.

contenido incapaz de producir resultado alguno; a ésto se refiere el artículo 106 de la Constitución de la República que en la parte conducente regula: "Serán nulas IPSO JURE y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo." Disposición similar se encuentra contenida en el artículo 12 del código de trabajo que establece: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera." Igual regulación contiene la Ley del Servicio Civil cuando norma en el artículo 1.

Se contrae por consiguiente, la irrenunciabilidad de los derechos a impedir el cercenamiento de los mismos. Este principio se hace extensivo a cualquier derecho adquirido por los trabajadores, se haya reconocido u otorgado en cualquier forma; por lo tanto, cualquier disposición posterior que persiga la anulación o derogación de tales derechos no puede producir ningún efecto, es decir, es nula ipso jure; ya que los Derechos mínimos sólo pueden anularse o derogarse, cuando tal derogación o anulación no afecte -desmejorándolos- los derechos adquiridos por los trabajadores.

Como protección específica para el trabajador en el Contrato de Trabajo, pero con fundamento en el Principio de la Irrenunciabilidad, el código de trabajo norma: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social."

Significando ésto, que aún cuando se convenga o se impongan -por parte del empleador- condiciones inferiores al mínimo otorgado por la ley, éstos no tendrán validez y se entenderá regida la relación contractual por las mínimas condiciones que refiere la ley.

La irrenunciabilidad de los derechos, importa límites a la Autonomía de la Voluntad, por ello, aún en nuestra época existen opiniones contrarias a la misma. El Derecho del Trabajo, limita la libertad de contratación, es decir, restringe la facultad de las partes de la relación de fijar libremente las condiciones a que quedarán sujetos, lo cual disminuye la posibilidad de ganancia del trabajador, que podría lograr la obtención de un mayor ingreso si estuviera a disposición del empleador por un tiempo más prolongado o en otras condiciones a las impuestas por el ordenamiento jurídico por lo cual el derecho del trabajo no debe tener el carácter de imperativo sino dispositivo; opinan autores no partidarios de la Irrenunciabilidad. Sin embargo, creemos que la limitación que conlleva la irrenunciabilidad es justificable, cierto que se disminuye la capacidad de ganancia del empleado, pero ello en interés de su personalidad, y además, para evitar una mayor explotación del trabajo. La irrenunciabilidad se torna necesaria ya que por la desigualdad económica prevaleciente entre las partes de la Relación Laboral, las imposiciones patronales serían frecuentes vedando la voluntad y por tanto la personalidad del laborante.

6. Jerarquía del Derecho Público en el Contrato de Trabajo

"La verdad es que una norma será de Derecho Público o de derecho privado no por el lugar en que se encuentre, sino por su contenido. Entonces la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado no debe ser por el continente sino por el contenido. Si la norma, cualquiera que fuere, contempla al estado o a sus órganos en un plano de Supra-ordenación frente a los particulares, la norma será de derecho público, sea cual fuere el lugar en que la misma se encuentre; y por el contrario, si la norma contempla al estado y sus órganos en un plano de coordinación o de subor-

dinación con los particulares, la norma será de derecho privado, sea cual fuere el lugar en que se encuentre"; es la opinión de Francisco Peniche Bolio (26). Angel Latorre, expresa: "En términos generales, puede decirse que el Derecho Público, se caracteriza porque en él existe un ejercicio del poder del estado. Sus normas son las que van dirigidas a regular la organización y, la actividad del Estado y demás entes públicos y sus relaciones como tales entes públicos con los particulares, es decir, aquellas en que ninguna de las partes actúa revestida de poder estatal" y agrega: "Las relaciones de Derecho Público con particulares se caracterizan porque en ellas existe una situación de desigualdad entre las partes: de un lado el órgano público revestido de Imperium; por otro, el simple particular que ocupa una posición inferior y subordinada. Por el contrario, en las relaciones de Derecho Privado, todos intervienen como iguales al menos jurídicamente. No hay en ellas una relación de subordinación, sino de coordinación" (27). El autor nacional Santiago López Aguilar, apunta: "Creemos que el tratamiento unilateral de la división del derecho, parte de ignorar que el derecho y el estado son instrumentos de clase; desde luego de la clase social dominante en determinada sociedad; que ambos son supraestructura o lo que es lo mismo, producto de algo y ese algo es el régimen de propiedad que protegen. Así podemos decir, que si el estado y el derecho protegen el régimen de propiedad privada, esencialmente el derecho de esa sociedad es privado, ya que protege intereses de una minoría en contra de los intereses de las grandes mayorías explotadas y desposeídas, salvo limitaciones que derivan de la lucha de masas y no de la voluntad de la clase dominante o del estado, expresadas en el derecho. En base a esta fundamentación, afirmamos que el derecho de las sociedades esclavista, feudal y capitalista es ESENCIALMENTE PRIVADO. Para el caso

(26) Peniche Bolio, Francisco J. Introducción al estudio del Derecho. 7a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Pág. 33

(27) Latorre, Angel. Introducción al Derecho. 7a. edición, Editorial Ariel. España. 1976. Pág. 185 y 186.

en que el estado y el derecho protejan el sistema de propiedad social, los intereses que se protegen por el estado y el derecho -instituciones inseparables- son colectivos, por lo que estamos frente al DERECHO ESENCIALMENTE PUBLICO" (28). Por nuestra parte, estimamos que la falta de congruencia entre la condición de las partes de la relación jurídica, que provoca una posición desigual de las mismas; justifica la intromisión del estado. Esta intromisión estatal, se manifiesta necesaria para evitar relaciones inicuas que atentan contra la generalidad de la población. Contrariamente, si las partes concurrentes se ubican en igualdad de condiciones, la intromisión del estado no tiene razón de ser, por no surgir peligro atentatorio contra las mayorías. En efecto, si lo que pretende el estado con la emisión de normas jurídicas, es la protección del interés general, del interés colectivo, o sea, el interés de la mayoría de la población, estaremos en presencia del DERECHO PUBLICO. Por el contrario, si se persigue la protección de intereses privados, que en ningún sentido perjudiquen el interés colectivo, nos encontraremos ante el DERECHO PRIVADO. Significa entonces que cuando impera el Derecho Público, colocándose en un plano de superioridad en relación con el Derecho Privado, el interés privado o particular o de las minorías, debe ceder ante el interés general o de las mayorías. Las normas del Derecho Público, por consiguiente, colocan al estado en una posición de SUPRAORDENACION, implicando que no sólo tiene capacidad para crear el Derecho, sino también velar por su cumplimiento; es decir, por la EFICACIA JURIDICA.

En cuanto al Derecho del Trabajo, su carácter de DERECHO PUBLICO, se hace notorio si consideramos que la mayoría de la población de la sociedad guatemalteca, se integra por la CLASE TRABAJADORA, y constituye esta rama del derecho, el Estatuto Laboral mínimo, para protección de

(28) López Aguilar, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. 2a. reimpresión, Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1985. Pág. 155.

los laborantes. Claramente se nota, que persigue la TUTELA del INTERES GENERAL O MAYORITARIO. En el cuarto considerando del Código de Trabajo, categóricamente se caracteriza al Derecho del Trabajo como una Rama de Derecho Público al preceptuar en el inciso e): "El derecho del trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado, debe ceder ante el interés social o colectivo". Es decir, que es en atención al interés general, colectivo o social al que dirige su protección que se le ubica como Rama del Derecho Público.

De este carácter de PUBLICIDAD, deviene la calidad de ORDEN PUBLICO, que caracteriza a las Normas de las Leyes Laborales, que a su vez implica obligatoriedad, ya que el mismo también se inspira en el interés colectivo según criterio de Peniche Bolio, que dice: "...Son de Orden Público aquellas normas que tiendan a satisfacer una necesidad colectiva o a procurar el bienestar de la colectividad o a remediar un mal social y por el contrario, serán de orden privado si los motivos o fines de la norma no ostentan los aspectos anteriormente indicados" (29). O sea, que el ORDEN PUBLICO, se aplica para tutelar la Relación Laboral en provecho del empleado. Por tanto, el Orden Público, es consecuencia inmediata del carácter de Derecho Público, que caracteriza al Derecho del Trabajo.

Este Orden Público, produce como consecuencia una Limitación a la Autonomía de la Voluntad; basado en circunstancias de carácter económico-social sujeta las condiciones de trabajo al mínimo otorgado por la ley para conveniencia colectiva. Rodríguez Mancini, citado por Meilij refiere: "...el orden público implica una limitación a la Autonomía de la voluntad individual; dispuesta por la ley con miras al interés general" (30). Si en un centro laboral o de trabajo,

(29) Peniche Bolio, Francisco J. Op. Cit. Pág. 24

(30) Meilij, Gustavo Raúl. Op. Cit. Pág. 44.