

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

**“APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN GUATEMALA, EN  
ATENCIÓN A LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO”**



**LIBERTAD EMÉRITA MÉNDEZ SALAZAR**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2005**

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

**APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN GUATEMALA, EN  
ATENCIÓN A LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

TESIS

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

Por

**LIBERTAD EMÉRITA MENDEZ SALAZAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, julio de 2005.

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

DECANO	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL IV	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V	Br. Manuel De Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic. Carlos de León Velasco
Vocal:	Lic. Napoleón Orozco
Secretario:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic. Carlos de León Velasco
Vocal:	Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario:	Lic. Napoleón Orozco.

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).

## **ACTO QUE DEDICO:**

- A DIOS: Él es mi guía y amigo en todo momento.
- A MIS PADRES: Mínimo reconocimiento a sus nobles esfuerzos y consejos.
- A MIS HERMANOS: Por sus consejos y apoyo que me brindaron.
- A MIS SOBRINOS: Con mucho aprecio.
- A MIS AMIGOS Y  
AMIGAS: Que con su ayuda, apoyo y conocimiento he logrado este triunfo.

## ÍNDICE

Introducción.....	<b>Pág.</b> i
-------------------	------------------

### CAPÍTULO I

1. Derechos del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición de derecho del trabajo.....	3
1.3. Caracteres de derecho del trabajo.....	5
1.4. Naturaleza jurídica de derecho del trabajo.....	14
1.5. Objeto de derecho del trabajo.....	16
1.6. Finalidad de derecho del trabajo.....	17

### CAPÍTULO II

2. Fuentes de derecho del trabajo.....	19
2.1. Definición.....	19
2.2. Clasificación.....	20
2.2.1. Fuentes reales o materiales.....	20
2.2.2. Fuentes formales.....	21
2.2.3. Fuentes tradicionales de derecho del trabajo.....	22
2.2.4. Fuentes específicas de derecho del trabajo.....	23
2.2.5. Fuentes directas o principales de derecho del trabajo.....	24
2.2.6. Fuentes indirectas o supletorias de derecho del trabajo.....	24
2.3. Jerarquía de las fuentes de derecho del trabajo.....	25

2.4. Interpretación del derecho de trabajo.....	25
2.4.1. Métodos de interpretación.....	26
2.4.2. La interpretación de la norma según el Código de Trabajo.....	27

### **CAPÍTULO III**

3. Las fuentes del derecho de trabajo en nuestra legislación laboral.....	29
3.1. La ley.....	29
3.2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	30
3.3. Convenios internacionales.....	44
3.4. Código de Trabajo.....	47
3.5. Principios de derecho de trabajo.....	48
3.5.1. Los principios sociales que sirven de fundamento al derecho de trabajo en la ley guatemalteca.....	49
3.5.2. Equidad.....	55
3.6. La costumbre, los usos locales.....	56
3.7. Los principios y leyes del derecho común.....	57

### **CAPÍTULO IV**

4. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a la fuentes del derecho de trabajo.....	59
4.1. Aplicación sustantiva.....	59
4.2. Relaciones de trabajo.....	60
4.3. Trabajador.....	60

4.4. Patrono o empleador.....	61
4.5. Prestaciones laborales.....	62
4.5.1. Salario.....	62
4.5.2. El aguinaldo.....	63
4.5.3. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público..	64
4.5.4. Bonificación incentivo.....	65
4.5.5. Las comisiones.....	66
4.5.6. Las horas extras.....	67
4.5.7. Las vacaciones.....	68
4.5.8. Los viáticos.....	69
4.5.9. Las ventajas económicas.....	70
4.6. Aplicación adjetiva.....	70
4.7. Resoluciones judiciales.....	72
4.7.1. Decreto.....	72
4.7.2. Auto.....	72
4.7.3. Sentencia.....	73
4.7.4. Clasificación legal.....	73
4.8. Análisis de resoluciones judiciales en materia laboral.....	73
CONCLUSIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es un bien del hombre y de la humanidad, es un derecho y una obligación social mediante el cual se dignifica y enaltece, ya que el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

Con fundamento en que el valor del trabajo es el hombre mismo, como sujeto, surge el derecho del trabajo para regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, relaciones que se transforman en forma dinámica de acuerdo a las situaciones económicas, sociales y políticas de la época y las nuevas formas de vida, las cuales derivan en modificaciones a las normas de carácter laboral; sin embargo, esta joven rama del derecho, se encuentra revestida de principios o características ideológicas que la sustentan particularmente, de ahí las fuentes del derecho del trabajo.

Nuestra legislación laboral guatemalteca, inspirada en principios de justicia social y las características propias del derecho del trabajo concede especial importancia al origen, espíritu o fuentes de las que emanan dichas normas, cuya

aplicación tanto sustantiva como adjetiva es el objeto de estudios del presente trabajo de tesis.

Lograr la prevalencia del interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social dentro de un Estado de derecho, sigue siendo un reto en la actualidad, es imprescindible una gran sensibilidad humana y social aunada de la voluntad y el sentido común por parte de todos los sujetos involucrados: Estado, empleadores y trabajadores.

La presente investigación consta de cuatro capítulos: el primero se refiere al derecho del trabajo en general; el segundo y tercero, tratan de las fuentes del derecho del trabajo, sus generalidades y su regulación en nuestra legislación laboral; y, el cuarto capítulo, sobre la aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a la fuentes del derecho del trabajo, tanto a nivel sustantivo como adjetivo o procesal.

Dentro de las limitaciones de tiempo y espacio, como un modesto aporte, también pretendo con la presente investigación que como estudiosos del derecho del trabajo, se haga una reflexión y actualización práctica de sus principios e ideales.

# **CAPÍTULO I**

## **1. Derecho del trabajo**

Gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

El presente capítulo, trata el tema del derecho del trabajo en general, desde sus antecedentes, históricos, diferentes definiciones, sus caracteres; se enumeran las diferentes teorías que existen en relación a su naturaleza jurídica y se analiza cuál es su objeto y su finalidad.

### **1.1. Antecedentes históricos**

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas.

Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida.

El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del Derecho del Trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las características siguientes:

- a) Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Art. 18 Código de Trabajo).
- b) Debe ser remunerado por un salario. (Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c) En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- d) El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- e) El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).

## **1.2. Definición de derecho del trabajo.**

Derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>1</sup>

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.<sup>2</sup>

El licenciado Santiago López Aguilar, por su parte, al referirse al derecho del trabajo dice que “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 1.

<sup>2</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Dirección jurídico elemental**, pág. 121.

los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.<sup>3</sup>

Considero que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

### **1.3. Carácteres del derecho de trabajo.**

En Guatemala, el derecho del trabajo tiene las características siguientes:

#### **a) Es un derecho público.**

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin..., el Estado fomentará y

---

<sup>3</sup> **Introducción al estudio del derecho I**, pág.169.

protegerá la negociación colectiva. 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 implique renuncia, disminución, tergiversación, 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...” (Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

La literal e) del cuarto considerando del código de trabajo, estipula: “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 otra parte, nuestra legislación laboral, 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...” (Artículo 14 del Código de Trabajo).

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a

proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. Ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

**b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores.**

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

En el código de trabajo encontramos este principio así: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” (literal a) Cuarto Considerando).

El Artículo 12 del mismo cuerpo legal estipula que: “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen

renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y 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 convenio cualquiera.”

Igualmente debe aplicarse las disposiciones protectoras del trabajo en su Artículo 14 que literalmente estipula: “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, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados.

Indica el Artículo 17 de nuestro Código de Trabajo: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad; la falta de tutelaridad no se debe únicamente al sector privado como parte patronal, sino en el sector estatal, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores, las mismas resultan inoperantes.

**c) Constituyen un mínimum de garantías para el trabajador.**

“El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;” (Literal b) del cuarto considerando del código de trabajo).

Por otra parte la Constitución de la República de Guatemala regula lo siguiente:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” (Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

De lo anterior se desprende que los derechos que contiene el código de trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.<sup>4</sup>

**d) Es un derecho dinámico.**

Lo dinámico del derecho del trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y

---

<sup>4</sup> Ramos Donaire, José Maria, **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 8.

cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, Comités Ad-Hoc, etc.

Además actualmente, el derecho del trabajo es un tema importante del Tratado de Libre Comercio (TLC) que se negocia entre Centro América y Estados Unidos, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones.

**e) Es un derecho realista y objetivo.**

Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles. (literal d) del Cuarto Considerando del código de trabajo).

**f) Es un derecho democrático.**

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos. (Literal f) del Cuarto Considerando del código de trabajo).

**g) Es un derecho clasista.**

El licenciado Fernández Molina, describe que: “la afirmación del Derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del Derecho Laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones.”<sup>5</sup>

El derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

**h) Es un derecho mixto.**

Declarado consuetudinario porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean

---

<sup>5</sup> Ob. Cit. pág.22.

opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” (Artículo 15 Código de Trabajo).

**i) Es un derecho autónomo.**

La autonomía, del derecho del trabajo, se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias.

Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, código de trabajo, Ley de servicio civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

Autonomía jurisdiccional privativa de trabajo. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” (Artículo 103 de la Constitución Política de República de Guatemala).

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. (Artículo 283 del Código de Trabajo).

Autonomía Didáctica. En cuanto a la autonomía didáctica, en nuestro medio no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades de Derecho que existen, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.

El licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Lítala, nos describe que: una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

Nos continúa describiendo el licenciado Chicas Hernández, citando a Rocco: para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina, que posea un método propio, es decir adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la integración.

Para concluir, podemos decir que la autonomía en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- Que posea un método propio.

De lo antes descrito, podemos afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

#### **1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.**

##### **a) Concepción privatista del derecho del trabajo.**

Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autonomía de la voluntad; esta concepción estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autonomía de la voluntad.

**b) Concepción publicista del derecho del trabajo.**

En opinión del tratadista Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”

Nuestro Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “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”. Concepción que sigue nuestra legislación.

**c) Concepción dualista del derecho del trabajo.**

Esta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa el tratadista Sinsheimer, citado por Mario de la Cuerva: El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa.

Así: a ejemplo, la medida de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.

**d) Tesis de derecho social.**

Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

En la actualidad la mayoría de tratadistas como León Duguit y Hans Kelsen; el primero de ellos francés y el segundo alemán, se inclinan por la idea que el derecho del trabajo es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón nos describe lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social.

Las normas que clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades.

### **1.5. Objeto del derecho de trabajo.**

El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.

En la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses; la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso, por el desarrollo.

#### **1.6. Finalidad del derecho del trabajo.**

El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en la relaciones entre trabajadores y empleadores.

En la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, éstos muchas veces también adolecen de falta de capacitación y conocimiento y en cuanto al Estado, no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo.



## **CAPÍTULO II**

### **2. Fuentes del derecho del trabajo.**

Encontrar la fuente de donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social, es el objeto del presente capítulo. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía entre las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de los trabajadores en un clima de armonía social.

#### **2.1. Definición.**

Por fuente del derecho se conoce el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

Las fuentes del derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

## **2.2. Clasificación.**

Existen varias clasificaciones de las fuente del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:

- a) Fuentes Reales o Materiales, y
- b) Fuetes Formales.

### **2.2.1. Fuentes reales o materiales.**

Son las que dictan las substancias el propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. También se definen como las necesidades sociales e históricas que dan el alma al precepto; o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

En el derecho laboral se considera como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.

### **2.2.2. Fuentes formales.**

Son las formas o manera de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho; las formas como se da conocer. Esas fuentes formales son, comúnmente, divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Debemos tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo.

- a) Los tratados y convenciones debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.

- e) Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

El derecho se revela, modernamente, ante todo y sobre todo, a través de leyes y, por eso, constituyen ellas fuente formal directa.

Las fuentes formales del derecho del trabajo. Pueden especificarse de la siguiente forma:

- I) Derivadas de la voluntad del Estado.
- II) Derivadas de la voluntad de los individuos y
- III) Derivadas de la voluntad colectiva (Ambiente Social).

Las fuentes formales derivadas de la voluntad del Estado serian la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social. Las derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serian los usos, la costumbre, la equidad, etc.

### **2.2.3. Fuentes tradicionales del derecho del trabajo.**

Las fuentes tradicionales o generales del derecho, también lo son del derecho del trabajo, entre las que tenemos:

➤ **Fuentes formales:** son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre éstas se reconocen:

a) *La Legislación:* Es el proceso legislativo de creación y promulgación de la ley.

b) *La Jurisprudencia:* La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. La práctica judicial constante. Arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes.

c) *La Doctrina:* Son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.

d) *La Costumbre:* Es la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

➤ **Fuentes reales o materiales:** Son todos los hechos, fenómenos de la vida social que dan origen a las normas jurídicas, pueden ser de índole religiosa, moral, racial, económica, política, social, cultural, etc.

- **Fuentes históricas:** Son todos los vestigios que nos den a conocer el desarrollo del derecho en el tiempo, nos pueden orientar sobre la historia, desarrollo y evolución de las instituciones jurídicas actuales para su mejor comprensión.

#### **2.2.4. Fuentes específicas del derecho del trabajo.**

Las fuentes específicas del derecho del trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

Estas en la actualidad, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.

#### **2.2.5. Fuentes directas o principales del derecho del trabajo.**

En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en:

- Generales:* Tienen valor y aplicación en toda la república de Guatemala, y están constituidas por la Ley (la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales

ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo Art. 106 Constitucional) y la jurisprudencia laboral.

b. *Especiales:* Tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

#### **2.2.6. Fuentes indirectas o supletorias del derecho del trabajo.**

Tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los Principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común. (Artículo 15 del Código de Trabajo).

#### **2.3. Jerarquía de las Fuentes del derecho del trabajo.**

Al contrario de las demás fuentes del derecho, en el derecho del trabajo la ley no priva sobre las demás fuentes formales, sino únicamente para impedir se reduzcan los beneficios que la propia ley otorga a los trabajadores. La ley constituye un mínimun de derechos no renunciabile para el trabajador que no puede

ser reducido, es sólo el punto de partida, pues estos derechos pueden ser mejorados por las demás fuentes de derecho del trabajo, fundamentalmente a través de la negociación colectiva. En base al principio *in dubio pro operario*, en la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo, ocupa el lugar predominante la norma o la situación que más favorezca al trabajador pues incluso la costumbre o el uso local cuando es superior al mínimun de derechos que otorgan la ley, es superior a ésta en cuanto a su aplicación y obligatoriedad de las partes.

#### **2.4. Interpretación del derecho del trabajo.**

Interpretación del derecho, es desentrañar el significado, sentido y alcance de una norma jurídica al aplicarse a un caso concreto.

##### **2.4.1. Métodos de interpretación.**

- *Interpretación auténtica:* Es la que deriva del pensamiento o intención de los legisladores expuesto en los debates de la promulgación de la ley o en la exposición de motivos de la misma.
- *Interpretación usual:* Es la que se deriva de la jurisprudencia o práctica de los tribunales en caso concreto.
- *Interpretación doctrinal:* Es cuanto proviene de los tratados, estudios o comentarios de los investigadores del derecho.

- *Interpretación clásica o exegetica:* Se basa en la letra de la ley, aplicando estrictamente su texto basándose en el espíritu que la originó, es propia del derecho civil y se originó en la escuela contractualista.
- *Interpretación histórica:* Se basa en la letra de la ley sin estar ligada estrictamente a su texto, sino en una forma dinámica auxiliándose de principios que inspiraron la ley; lo que la norma pretende es tutelar el marco histórico-social en que se emitió la norma y la realidad social al momento de su interpretación, es más propia del derecho del trabajo y se originó en la escuela histórica.
- *Interpretación legal:* Es la interpretación expuesta en la propia ley que indica cómo debe interpretarse; ésta puede ser: interpretación legal o general e interpretación específica.
- *Interpretación legal general:* Es la interpretación que la ley determina para todas las leyes que no contemplan su propia interpretación. (Artículo 10 Ley del Organismo Judicial).

Las leyes deben interpretarse conforme al texto según el sentido propio de las palabras, a su contenido y de acuerdo a la constitución, los pasajes oscuros se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente:

- a. A la finalidad y espíritu de la ley.

- b. A la historia y de la institución.
- c. Por analogía de otras leyes.
- d. Conforme a la equidad y principios generales del derecho en toda decisión puede ponderarse la equidad, pero sólo se puede fundamentar las decisiones en la equidad, en los casos en que la ley expresamente lo permita.

➤ *Interpretación legal específica:* Es la forma expresa de interpretación que una ley determina para sí misma.

#### **2.4.2. La interpretación de la norma según el Código de Trabajo.**

De acuerdo con el Artículo 106 Constitucional, en caso de duda sobre la interpretación o los alcances de las leyes, reglamentos, y contratos en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.

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

Artículo 16 del Código de Trabajo regula que: en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar la primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Las fuentes del derecho del trabajo en nuestra legislación laboral.**

La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local y los principios, y leyes del derecho común; figuras que serán analizadas en el presente capítulo.

#### **3.1. La ley.**

“Ley es la regla de derecho dictada reflexivamente por la autoridad legítima del Estado”.

La ley a que hacemos referencia es reglamentaria de principios constitucionales, por lo mismo, es la encargada de hacer factible su aplicación.

La ley es la mayor fuente formal del derecho del trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Otros sectores opinan, por lo contrario, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo o sea que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad.

### **3.2. Constitución Política de la República.**

Como la máxima norma de la estructura jurídica de un país, la Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen.

Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. “El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica si

no es a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”.

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, contiene los siguientes Artículos en relación al trabajo:

Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Esto significa que el trabajo es un derecho de toda persona, o sea que ninguna persona podrá ser privada del trabajo ni objeto de discriminación respecto al mismo. Es una obligación social, es decir que toda persona debe procurar su subsistencia y bienestar por medio del trabajo lícito.

El Código de Trabajo, es la ley que regula la prestación de la fuerza de trabajo en diversas materias: contratación, derechos , deberes, obligaciones, prohibiciones y seguridad del trabajador.

Artículo 102. derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad productos alimenticios hasta un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador:

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación el trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará de pago. A los trabajadores la fecha del otorgamiento. La ley regulará la forma de pago. A los trabajadores que tuvieron menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y

trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de pagar con un mes de salarios por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En el caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los

trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y los dispuesto en tratados internacionales o en convenio intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en el caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y,

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Lo más importante de este artículo constitucional es el término mínimos, porque se enumeran los derechos de los trabajadores, o sea aquellos derechos que el patrono está obligado a otorgar y reconocer con motivo de la relación laboral. Ninguna relación laboral podrá eliminar y disminuir los derechos mínimos del trabajador.

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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

Claramente nos explica este artículo que las leyes laborales son conciliatorias, es decir, que patronos y trabajadores deben discutir las diferencias derivadas de conflictos laborales, procurando convenir, arreglos y entendimientos, con o sin intervención de las autoridades laborales, administrativas o judiciales. También son tutelares en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente ante el empleador.

Artículo 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y de paro 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.

Artículo 105. viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos en la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección, 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. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. 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.

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

Estos derechos se consideran mínimos e irrenunciables. Mínimos, en el sentido de que menos no se reconocerá en las leyes laborales y en las resoluciones administrativas y judiciales. Irrenunciables porque los derechos no se podrán renunciar de parte del trabajador. La renuncia, en cualquier forma se considera nula por disposición de la Constitución, o sea nula **ipso jure**.

Sí genera dudas la interpretación o el alcance de las normas laborales contenidas en leyes, reglamentos y contratos, la interpretación se hará en el sentido que sea más favorable al trabajador. Nunca en el sentido que sea más favorable al empleador privado (y estatal).

Y en cuanto a los trabajadores del Estado estipula:

Artículo 107. Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

El término trabajadores del Estado, no se le puede dar otro nombre a las personas que laboran para el Estado, por lo tanto, no proceda dar otro nombre a las personas que laboran para el Estado. La Constitución utiliza otros términos: funcionario y empleado. El Reglamento de la Ley de Servicio Civil, da la siguiente

definición: funcionario público es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente; y empleado público es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedido de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata de funcionario o representante.

Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por la ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

El presente Artículo se refiere a todas las entidades descentralizadas o autónomas del Estado y el 111 solamente a aquellas que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, que se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Artículo 109. Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado, sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.

Artículo 110. Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo prestado. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

Dicho precepto debe entenderse que la indemnización deberá ser cubierta en un solo pago al contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el

personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Artículo 113. Derecho a optar a empleos o cargos públicos y para otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

El ingreso se considera equivalente a un derecho. Los puestos y los cargos públicos, constitucionalmente están sujetos a tres requisitos: capacidad o sea conocimientos, estudios, inteligencia y cultura general apropiadas para el puesto o cargo, que se prueban con títulos, diplomas y exámenes de selección; idoneidad implica aptitud, destreza y buena disposición física y mental y honradez que quiere decir proceder recto, propio de una persona de honor y estimación, que se prueba con documentos de antecedentes judiciales y policíacos.

Artículo 114. Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce de beneficio de la jubilación regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo ya que se le otorgue el beneficio

derivado del tiempo de servicio y del último salario devengando durante el nuevo cargo.

Conforme las posibilidades del Estado se procederán a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

Es necesario para optar a una jubilación la edad del trabajador, o bien los años de servicio. Sin que ello califique que el trabajador no puede aún conservar eficiencia para desempeñar sus labores. La jubilación está constitucionalmente reconocida, el derecho para acogerse a ese régimen puede ser tanto una determinación facultativa del trabajador como una obligación para éste preceptuada en la ley.

Artículo 115. cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado o instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 116. Regulación de la huelga para los trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por 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 atención de los servicios públicos esenciales.

Es decir el Estado reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado pero con limitaciones como afectar la atención de los servicios públicos esenciales, y sujeta a normas previstas en el Código de Trabajo así como realizar el procedimiento administrativos de la huelga.

Artículo 117. opción al régimen de Clases Pasivas. Los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes, podrán acogerse a este régimen, y, la dependencia respectiva, en este caso, deberá aceptar la solicitud del interesado y ordenar a quien corresponde que se haga los descuentos correspondientes.

### **3.3. Convenios Internacionales.**

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del Derecho Guatemalteco, los Convenios Internacionales de Trabajo, que mediante la ratificación son incorporados a nuestro sistema jurídico, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas, se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los laborantes de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.

Son, además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue.

Dentro de los Convenios Internacionales auspiciados por la Organización Internacional de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala tenemos, por ejemplo:

- **Convenio 1:** “Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas individuales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.” (Washington 1919).
- **Convenio 12:** “Convenio relativo a los derechos de asociación de coalición de los trabajadores agrícolas.” (Ginebra, 1921).
- **Convenio 26:** “Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.” (Ginebra, 1928).
- **Convenio 63:** “Convenio relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en la industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción en la agricultura.” (Ginebra, 1938).
- **Convenio 81:** “Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.” (Ginebra, 1947).
- **Convenio 87:** “Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.” (San Francisco, 1948).
- **Convenio 98:** “Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.” (Ginebra, 1949).

- **Convenio 99:** “Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.” (Ginebra, 1951).
- **Convenio 100:** “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina para un trabajo de igual valor.” (Ginebra, 1951).
- **Convenio 104:** “Convenio relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas.” (Ginebra, 1951).
- **Convenio 105:** “Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso.” (Ginebra, 1956).
- **Convenio 110:** “Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.” (Ginebra, 1958).
- **Convenio 111:** “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.” (Ginebra, 1958).
- **Convenio 131:** “Convenio relativo a la fijación de salario mínimo con especial referencia a los países en vías de desarrollo.” (Ginebra, 1970).

### **3.4. Código de trabajo.**

Como fuente de derecho del trabajo, el Código de Trabajo en su Artículo 1, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y

obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

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

El Artículo 16. “En caso de conflicto entre leyes de trabajo de previsión social con las de cualquier otra índole deben predominar las primeras.”

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Artículo 17. “Para los efectos el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe toma en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

Además el Código de Trabajo tenemos como fuentes las siguientes:

- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

- Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- Ley de Bonificación Incentivo.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.
- Ley de Servicio Civil.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

### **3.5. Principios del derecho de trabajo.**

Los principios son líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes, para resolver los casos no previstos por éstas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose debe guardar una interrelación y ecuanimidad con fuerza productivas.

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso mencionar que “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las

cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.”<sup>6</sup> Estos principios cumplen una triple función:

- a. Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- b. Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del Derecho.
- c. Interpretativa: Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

### **3.5.1. Los principios sociales que sirven de fundamento al derecho de trabajo en la ley guatemalteca son:**

#### **➤ Principio de justicia social.**

- a. El trabajo es un derecho de la persona. (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- b. El trabajo es una obligación social. (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. Libertad de trabajo. (Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 6 del Código de Trabajo).
- d. Igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones. (Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala).

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág.19.

e. Estabilidad laboral. Trata de asegurar al trabajador una relación laboral más o menos estable. (Artículo 102, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y Artículos 26 y 78 del Código de Trabajo).

➤ **Principio protector.**

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, caracteriza las leyes laborales como “conciliadores y tutelares para los trabajadores.” Esta función tuitiva tiene en mira el producto de valore sociales. El principio de tutelaridad lo encontramos en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual se indica: “CONSIDERANDO: Que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social....

- a. Trata de compensar la desigualdad económica entre trabajador y patrono, protegiendo jurídicamente a la parte más débil, el trabajador.
- b. (in dubio pro-operario- Artículo 106 de la Constitución y Artículo 17 del Código de Trabajo).
- c. Principio de la norma más favorable al trabajador.

Este principio invierte la jerarquía de las normas en el derecho del trabajo se utiliza cuando dos o más normas son aplicables al caso concreto debiendo el juez aplicar la norma más favorable al trabajador. (Artículo 16 del Código de Trabajo).

➤ **Principio de la condición más favorable al trabajador.**

(Derechos adquiridos). Cuando un trabajador tenga una situación concreta y permanente anterior, sólo se le podrá variar por una nueva, si ésta lo beneficia más. (Artículo 79 inciso j) y (80 Código de Trabajo).

➤ **Principio de Irrenunciabilidad de derechos.**

Sólo para el trabajador. El trabajador no puede renunciar a los derechos y beneficios que le otorga la ley. (Artículo 106 Constitución y 12 Código de Trabajo).

➤ **Principio de la continuidad de la relación laboral.**

Todo contrato individual de trabajo, se tendrá como celebrado por tiempo, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. (Artículo 26 Código de Trabajo).

➤ **Principio de sustitución patronal.**

(Novación subjetiva). La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existente en perjuicio del trabajador. (Artículo 23 Código de Trabajo).

➤ **Principio de primacía de la realidad.**

El hecho real de la existencia de la relación laboral subordinada hasta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo aun cuando no se haya suscrito por escrito ninguno o se haya tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente. (Artículo 19 del Código de Trabajo).

➤ **Principio de preeminencia.**

Este principio trata de establecer si es el trabajador considerado individual o los grupos de trabajadores organizados para el trabajo. Y la respuesta es clara porque el Estado y el derecho del trabajo son instituciones puesta al servicio de la persona humana.

➤ **Principio de dignidad.**

El derecho del trabajo respeta y hace valer la dignidad humana a la persona del trabajador y no permite que el patrono, basado en su poder económico, la

menoscabe. Considera que el trabajo es el vínculo de comercio, estableciendo la obligación.

➤ **Principio de vitalidad.**

Este principio se plasma en que el trabajo es un derecho y obligación social; todo ser humano tiene derecho al trabajo y la sociedad debe crear condiciones que le permitan acceder a las fuentes de trabajo a cambio de un salario que le permite al trabajador satisfacer sus necesidades vitales propias y las de su familia, tales como: salud, alimentación, vivienda, educación, vestuario, recreación, etc., que les permita un nivel de vida digno y decoroso, sin ser sometido a sistemas agobiantes de producción y con medidas que le permitan recuperarse el esfuerzo gastado en el proceso de producción.

➤ **Principio de dotación.**

Este principio establece la obligación del empleador de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc. Y además en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

➤ **Principio de igualdad.**

En base a este principio el empleador tiene prohibido hacer discriminaciones entre sus trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, ciencias políticas o religiosas, condición social, etc.

➤ **Principio de desigualdad o de capacidad.**

El objeto de este principio es que a determinados grupos de trabajadores, por razones de su sexo, edad y capacidad física, no se les asigne por prohibición legal jornadas de trabajo nocturnas o demasiado extensas, trabajos pesados o peligrosos o especializados no acordes con su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, fundamentalmente a los menores de edad y las mujeres en especial en estado de embarazo.

➤ **Principio de nivelación o libre asociación.**

Este principio consagra el derecho de los trabajadores a sindicalizarse o coligarse en defensa de sus intereses para que la unión y acción conjunta de los trabajadores nivele y compense su desventaja frente al poderío económico de los empleadores.

➤ **Principio de producción.**

Este principio trata de promover el desarrollo de la producción por medio de la capacitación de los trabajadores y la incorporación de tecnología apropiada al proceso de producción mediante la coordinación de empleadores y trabajadores asimismo, el empleador debe encargar la organización y dirección del trabajo a personas calificadas.

➤ **Principio de autorestauración.**

Este principio podemos interpretar en dos sentidos.

- a) Autocomposición: Es la posibilidad legal que tienen los trabajadores convirtiéndose en ley para las partes, y
- b) Autodefensa: La posibilidad legal que tienen los trabajadores y los empleadores a defender sus intereses mediante medida legales de presión como el paro y la huelga como medidas de “legítima defensa”.

➤ **Principio de heterorestauración.**

Este principio se evidencia cuando empleadores y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, cuando intervienen las juntas de

conciliación y los tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

### **3.5.2. Equidad.**

En lo concerniente a la equidad, considera como fuente del derecho del trabajo, bien podríamos recordar que Aristóteles establecía que la mejor parte de la justicia es la equidad, cuyo fin es la corrección de la ley en el supuesto de que no puede ser aplicada por causa de su universalidad, es decir la equidad corrige a la ley, no porque ésta sea injusta. La equidad es justicia del caso concreto, por eso, siendo bueno lo justo, lo equitativo es mejor que lo justo.

Lo justo y lo equitativo son términos opuestos, lo equitativo es la aplicación en vista, de las circunstancias especiales. En los fallos de los tribunales de trabajo la equidad desempeña un papel importante, ya que los jueces deben procurar porque sus fallos sean equitativos. Lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales lo expuesto es un instrumento para crear normas especiales por parte de quien debe aplicar la ley, por lo que viene a ser una fuente formal supletoria.

### **3.6. La costumbre, los usos locales.**

En la doctrina laboral encontramos que costumbre y uso son utilizados como sinónimos. “De ahí también que puedan definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del Derecho de Trabajo en beneficio de los trabajadores. Se sigue de lo anterior que la costumbre y el uso tienen un doble campo de aplicación como elementos integrantes de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores de la legislación existente. En uno y otro caso tienen la costumbre y el uso mismo valor y deben aplicarse en atención a que la voluntad de los patronos y trabajadores, está sometida al derecho positivo. Cabe señalar que para que el uso o la costumbre se den, es necesaria la práctica constante de una conducta determinada, no solamente la ejecución de un acto.

“La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio es, realidad como acertadamente señala de la Cueva, una fuente de poca importancia. En materia laboral, carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido.” Ejemplos: Podemos mencionar prestaciones laborales que

las cancelan con tierras en el área rural; los maestros de la República de Guatemala gozan de los meses de noviembre y diciembre como período vacacional.

### **3.7. Los principios y leyes del derecho común.**

Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tienen una función en aquellos casos en que no contraríe lo dispuesto en la propia ley. Además que la contradicción sea expuesta, pues bastará que contradigan los principios generales del derecho de trabajo, ya que aquellos casos en que exista contradicción expresa o tácita, el derecho común es inoperante. En cuanto a las leyes del derecho común fundamentalmente se refiere al Código Procesal Civil y Mercantil y Art. 326 del Código de Trabajo y la Ley 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.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.**

Nuestra legislación laboral se inspira y nutre de las fuentes del derecho del trabajo, ya analizadas en los capítulos anteriores, sin embargo, cuál es el alcance de su aplicación tanto desde el punto de vista sustantivo como el punto de vista adjetivo o procesal del derecho del trabajo. Cuánta importancia revisten dichas fuentes para los propios sujetos de las relaciones laborales como para los administradores de la justicia laboral, es el tema que conforma el presente capítulo.

Luego de una descripción de las relaciones laborales contenidas en nuestra legislación, se analiza algunas resoluciones judiciales en materia laboral, para desentrañar y poner de manifiesto las fuentes del derecho del trabajo que las sustentan y el orden de su aplicación.

#### **4.1. Aplicación sustantiva.**

Se refiere a la “sustancia” misma que conforma el objeto de estudio de la ciencia del derecho laboral, es decir, los sujetos del derecho laboral, las relaciones laborales, el empleador, el trabajador, las prestaciones laborales.

## **4.2. Relaciones de trabajo.**

Existe una relación de trabajo con el sólo hecho de que un empleado trabaje en relación de subordinación de un empleador, no pudiendo pactar libremente todas las condiciones de trabajo. En el momento en que el empleado levante las piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla o la secretaria teclee las primeras letras de su máquina, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes.

Una relación laboral se inicia con el contrato individual que es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Artículo 8 párrafo primero Código de Trabajo.

### **4.3. Trabajador.**

Doctrinalmente, y en términos generales, trabajador es toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaje.

Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador, según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es trabajador.<sup>7</sup> Desde el punto de vista legal, el Código de Trabajo en su Artículo 3, regula: “Trabajador: es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **4.4. Patrono o empleador.**

Doctrinariamente, patrono es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia de contrato celebrado con el trabajador. El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica.

En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores e incapaces,

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.** pág. 152.

podrá actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera. Desde el punto de vista legal, el Código de Trabajo en el Artículo 2, regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

#### **4.5. Prestaciones laborales.**

El derecho del trabajo constituye el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas de trabajo. Las prestaciones dependen de las especiales condiciones de trabajo que se realiza, por cuya razón aquellas son variables y progresivas, como, por ejemplo, salario, el aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado o bono 14, las comisiones, las prestaciones adicionales en especie, la participación en utilidades, las gratificaciones, las horas extras, las vacaciones, el séptimo día los viáticos, gastos de representación, propinas, ventajas económicas.

##### **4.5.1. Salario.**

Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma

de bienes de contenido económico o cuantificable en dinero, que el patrono está dispuesto a pagar por sus servicios.

Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es un intercambio de su trabajo. El empleador no regala nada al trabajador, cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

El término Salario 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 equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

#### **4.5.2. El aguinaldo.**

El aguinaldo, también conocido como sueldo anual complementario o décimo tercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales de cada año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño. El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en

depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el de diciembre. Con el aguinaldo se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final de año.

Regulación Legal: Se encuentra regulado en la Ley del Aguinaldo Decreto 74-78 del Congreso de la República. Nos indica que los funcionarios, y empleadores del estado que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente a sueldo ordinario mensual, que debe pagarse así: El cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los períodos de pago correspondiente al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional a tiempo servido. Ley de Servicio Civil, Decreto No. 17-48, Artículo 61 Numeral 6to. Asimismo, el Decreto 76-78 del Congreso de la República regula el aguinaldo para los trabajadores del sector privado.

#### **4.5.3. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.**

Esta prestación es similar al aguinaldo en casi todos los aspectos. En primer lugar, no aparece en el texto del Código de Trabajo, ya que ambas emanan

de un Decreto Legislativo. La bonificación anual, comúnmente llamado Bono 14. Regulación Legal: Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto el sector privado como el sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar el trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación. Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, Decreto No. 42-92 del Congreso de la República.

#### **4.5.4. Bonificación incentivo.**

Esta prestación en cuanto a su creación e implementación, ha motivado una serie de interpretaciones y aplicaciones dispares y sobre todo ha fortalecido la práctica viciada de asignar al rubro de bonificaciones la mayor parte del salario, distorsionando los cálculos de las prestaciones salariales y afectando básicamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y entidades similares, cuya cuota depende del salario mensual. El factor de productividad, que fue la inspiración de ese decreto, prácticamente nadie lo toma en cuenta, viene a ser un simple aumento de salario con la ventaja que no está afecto a las cuotas paralelas ni al cálculo de las prestaciones laborales.

Regulación legal: Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser contenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementó el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos salvo para cómputo de séptimo día que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causara renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas, patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IRTRA, e INTECAP, salvo que los patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas. Se encuentra regulado en la Ley de Bonificación Incentivo Sector Privado, Decreto No. 78-89, del Congreso de la República.

#### **4.5.5. Las comisiones.**

Cuando los servicios del trabajador se tasan de acuerdo con las ventas, de rendimientos o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Debe entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.

Regulación Legal establece: “Se le adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana”. Implica respecto al trabajador por comisión, una liquidación semanal, o en el mejor de los casos quincenal, que anteriormente no se acostumbra. Por otra parte incrementa en una sexta parte el

salario de este tipo de trabajador. Se encuentra regulado en el Artículo 88 literal “c”, Código de Trabajo, Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.5.6. Las horas extras.**

Éstas consisten en el pago que el patrono hace por el tiempo adicional al convenio en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo, viene a ser una parte del salario.

Legalmente resultan dos clases de tiempos extraordinarios:

- a) Cuando se exceda la jornada diaria o semanal; la primera de ocho horas diurnas y la segunda de cuarenta y cuatro hora. La jornada diurna puede excederse hasta en dos horas diarias, siempre que no excedan de las citadas cuarenta y cuatro semanales.
- b) Cuando se labora un día de descanso semanal (séptimo día) o un día de asueto. No se considera aquí las vacaciones, ya que durante ellas no es permitido laborar.

Los lugares de trabajo que por su naturaleza deben laborar en días domingos o en períodos corridos, tales como restaurantes, museos, centro de diversión, fábricas, etc., acostumbran a solicitar una autorización anual para laborar horas

extra ordinarias. Se encuentra regulado en el Artículo 121 Código de Trabajo, Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.5.7. Las vacaciones.**

Son los salarios que corresponden al período anual, obligatorio, de descanso del trabajador. No son pues otro complemento del salario sino el salario de ese período de descanso. Las vacaciones en principio no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese período. Si no se disfrutan por la terminación del contrato, lo que ocurre es un reconocimiento monetario del derecho que venía acumulado el trabajador, como una indemnización.

El Código de Trabajo en el Artículo 130 regula: Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El Artículo 131, nos explica claramente para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días

en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El Artículo 132 regula: El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto debe tratar que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

#### **4.5.8. Los viáticos.**

Constituyen viáticos aquellas erogaciones o pagos que se dan al trabajador pero no a cambio de su trabajo, sino que son montos que se entregan para sufragar o reponer gastos de traslado, transporte, alojamiento, alimentos y otros similares, cuando tenga que desempeñar sus labores fuera de su residencia habitual. Son gastos extraordinarios en que va a incurrir o incurrirá el trabajador para el desempeño de sus actividades y su entrega no es más que el rendimiento de esos gastos. No para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino como medio

necesario para desempeñar sus funciones. El tratamiento que fiscalmente se da a los viáticos difiere de los gastos por concepto de mano de obra.

La ley estipula que los viáticos constituyen un pago esporádico o accidental o, en todo caso, que se paguen en función y consonancia directa con gastos. Se encuentran regulados en el Artículo 33, literal “b”, Código de Trabajo, Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.5.9. Las ventajas económicas.**

Merecen consideración especial las ventajas económicas, un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales.

La Regulación Legal de las ventajas económicas se encuentran reguladas en el Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo, Decreto No. 1441: 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 (30%) del importe total del salario devengado.

#### **4.6. Aplicación adjetiva.**

Los principios del derecho del trabajo se aplican en toda resolución judicial, en virtud de que al dictar la primera resolución judicial, si ésta no llena los requisitos que contempla el Artículo 332 del Código de Trabajo, no se rechaza sino que se ordena al actor subsanarla, lo contrario sería en materia civil si la demanda no se ajusta a lo prescrito en el Artículo 61 y 106 del Código Procesal Civil y Mercantil rechaza la misma; de aquí se deslinda claramente la sencillez e informalidad del proceso laboral. En toda sentencia en caso de duda en cuanto a la interpretación o alcance de convenios, pactos o contratos de trabajo, el juzgador siempre se inclina por el principio pro-operario Artículo 10 de la Constitución Política de la República de Guatemala, aunado a ello, cuando se plantean los demandados se les da trámite aunque el contrato del trabajo aludido.

En cuanto un contrato tergiversarse, disminuya o se renuncie a los derechos consignados en la legislación laboral a favor de los trabajadores, el juez de trabajo debe aclarar **nulo de pleno derecho** dicho acto o estipulación con el cual queda reflejada una empresa aunque el trabajador renuncie, le paga su indemnización y demás prestaciones laborales, si posteriormente otro trabajador realiza el mismo acto (renuncia), no puede la empresa argumentar la negativa, debe pagar la indemnización, ya que es un derecho adquirido de conformidad con las costumbre.

Ahora en relación a los principios y leyes del derecho común, esto se manifiesta en el diligenciamiento de la prueba, de la confesión judicial, de declaración de testigos, dictamen de expertos, etc., en virtud de que supletoriamente, se aplican las normas contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto No. 107, del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.7. Resoluciones judiciales.**

La aplicación adjetiva de las normas laborales se plasma en las resoluciones o fallos que emiten los juzgadores de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Por lo que su importancia radica en encontrar en dichas resoluciones las fuentes del derecho del trabajo que les dio origen.

Toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea de oficio o de jurisdicción voluntaria, sea de oficio o de instancia de parte. Todas las resoluciones judiciales que se adoptan se recogen por escrito, salvo algunas atribuciones de los que presiden la vista de una causa, si las representaciones de las

partes no piden que se tome nota de las mismas, a los efectos procesales que pueden interesarles.

#### **4.7.1. Decreto**

Doctrinariamente: Decreto es la resolución, mandato o decisión de una autoridad sobre un asunto, negocio o materia de su competencia, anotación marginal del despacho correspondiente a un escrito.

#### **4.7.2. Auto.**

Conjunto de las diferentes piezas o partes que componen una causa criminal o pleito civil. Generalmente se da el nombre de proceso cuando se refiere a actuaciones en causa criminal; y el de autos, cuando se trata de una causa civil.

#### **4.7.3. Sentencia.**

Doctrinariamente, sentencia en sentido formal es el acto procesal escrito emitido por un órgano jurisdiccional que decide sobre una pretensión punitiva hecha valer contra un imputado o sobre otro negocio penal para el que esté prescrita esta forma, y en sentido material es la decisión con que aplica el juez la norma jurídica en el caso concreto.

#### **4.7.4. Clasificación legal.**

El Artículo 14 de la Ley del Organismo Judicial clasifica las resoluciones judiciales en:

Decretos: Que son determinaciones de trámite o bien resuelven incidentes o el asunto principal. Antes de finalizar el trámite los autos deberán razonarse debidamente.

Autos: Que deciden materia que no es de simple trámite o bien resulten incidente o el asunto principal. Antes de finalizar el trámite los autos deberán razonarse debidamente.

Sentencias: Que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellos que sin llenar estos requisitos sean designados por la ley.

#### **4.8. Análisis de resoluciones judiciales en materia laboral.**

A continuación se hará una transcripción de tres sentencias laborales, que serán analizadas desde el punto de vista de la aplicación de las fuentes del derecho del trabajo por los juzgadores y que sirvieron de sustento tanto en la parte considerativa como en la parte resolutive de cada una de estas resoluciones judiciales.

##### **Número uno.**

Ordinario laboral No. 6/2,0004 Of. 2do.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA, DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL MUNICIPIO DE PALIN, DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA: CUATRO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL UNO.

Para dictar SENTENCIA se tiene a la vista el juicio ordinario Laboral por Despido Directo e Injustificado, promovido por CESAR MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, contra ELMER MORALES ORELLANA, el actor actuó bajo el auxilio y dirección del abogado Armando González Godoy, y con la procuración del Bachiller GERSON ARIEL RECINOS MOYA, Asesor jurídico y pasante respectivamente del Bufete Popular de la ciudad de Escuintla, adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de la ciudad de Escuintla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y el demandado actuó sin la dirección y procuración de abogado alguno, por no haber comparecido a juicio. La clase y tipo de proceso es el indicado anteriormente y el objeto del mismo es para que la parte demandada pague el actor las prestaciones laborales que reclama en su libro de demanda. Del estudio de los autos se obtienen los siguientes resúmenes...  
DEL MEMORIAL DE DEMANDA: El actor por escrito compareció a este juzgado prestando en la vía ordinaria laboral demanda por despido directo e injustificado en contra del demandado antes mencionado. Citó el fundamento de derecho en que apoya su solicitud. Ofreció sus respectivos medios de prueba e

hizo su petición en términos precisos... CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: El demandado no compareció a juicio, por lo tanto, no contestó la demanda... EXCEPCIONES INTERPUESTAS: El demandado, no hizo uso de este medio de defensa... HECHO SUJETOS A PRUEBA: Los hechos que fueron sujetos a prueba dentro del presente juicio ordinario laboral son los siguientes: a) Si por contrato verbal, el actor fue contratado por el demandado, el día dieciocho de mayo del año mil novecientos ochenta y cuatro, para laborar en terrenos de su propiedad; b) Si la jornada de trabajo del actor, era de las siete de la mañana a dos y media de la tarde, de lunes a sábado; d) Si el salario que devengaba el actor era de veinte quetzales diarios, que era percibido los días sábados de cada semana; e) Si la relación laboral terminó el día diecisiete de diciembre del año dos mil uno; y f) Si la parte patronal al dar por terminada la relación laboral no canceló al actor las prestaciones que éste reclama y que consisten en: Indemnización; Aguinaldo; Vacaciones; Bonificación; y daños y perjuicios... CONSIDERANDO: Establece la ley que; “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que formen la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra...” “LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador goza el derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que

transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la injusta causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas indicados”. En este caso, el demandado en la audiencia a juicio oral no compareció por lo tanto se le siguió el juicio en rebeldía, y ante esa circunstancia, no probó la justa causa que tuvo para despedir de su trabajo al demandante, tal como era su obligación haberlo hecho, quedando probado en esa forma los extremos de la demanda relacionado con la existencia de la relación laboral, el trabajo, el desempeño, el salario devengado, la terminación de la relación laboral y que al demandante no el ha pasado las prestaciones que reclama derivadas del despido directo e injustificado de que fue objeto como trabajador de la parte empleadora, lo anterior lo viene a robustecer la confesión judicial del demandado al ser declarado confeso en su rebeldía en las posiciones que fueron encontradas de conformidad con la ley. En vista de los anterior al suscrito juez no le resta más que declarar con lugar la demanda ordinaria laboral por despido directo e injustificado y en consecuencia condenar a la parte empleador a pagar al demandante las prestaciones laborales que en la parte resolutive de este fallo se individualizarán... CITA LEYES: Artículos: 1, 2, 3, 11, 14, 25, 16, 17, 18,

19, 20, 21, 22, 23, 24,  
25,26,27,61,63,73,76,79,80,82,88,89,90,103,116,119,120,121,126,127,130,131,132  
,133,134,136,280,283,284,285,286,289,292,321,322,323,325,326,327,328,329,332,  
334,335,337,338,342,343,344,345,345,354,355,358,359,361,363,304, del Código  
de Trabajo; Decreto número 76-78; 42-92 y 18-2001 todos del Congreso de la  
República; 838-2000; 141,142,143 y 147 de la Ley del Organismo Judicial... POR  
TANTO: Este juzgado en base en lo considerado leyes citadas, al resolver,  
DECLARA: I) CON LUGAR la Demanda ordinaria Laboral por Despido Directo  
e Injustificado. Promovida por: CESAR MARTÍNEZ HERNÁNDEZ en contra  
de: ELMER MORALES ORELLANA, como consecuencia de los anterior condena  
a la parte demandada a pagar el actor del presente juicio las siguientes prestaciones  
laborales: INDEMNIZACIÓN: DIEZ MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN  
QUETZALES CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS; VACACIONES: CINCO  
MIL CIENTO VEINTICINCO QUETZALES CON OCHENTA Y TRES  
CENTAVOS; AGUINALDO: DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN  
QUETZALES CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS; BONIFICIACIÓN  
ANUAL: CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE QUETZALES  
CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS; DAÑOS Y PERJUICIOS: Pendiente de  
practicar la correspondiente liquidación por el estado en que se encuentra el  
presente proceso; II) Cuyas prestaciones laborales deberá hacerlas efectivas la

parte demandada dentro del plazo de cinco días de estar firme el presente fallo de notificada la ejecutoria. Bajo apercibimiento que si no da fiel y exacto cumplimiento a la presente sentencia dentro de plazo en ella fijada se certificará la conducente en su contra para su juzgamiento; III) Además condenan a la parte demandada al pago de las costas judiciales a favor del actor. IV) Notifíquese.- firma ilegible del secretaria LUCRECIA GARCÍA DE CHUN, Y LOS SELLOS RESPECTIVOS DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE PALIN, ESCUINTLA, Y EL DE LA SECRETARIA DE PALIN, ESCUINTLA,.

#### **Análisis.**

En esta sentencia se consideró la circunstancia de la rebeldía del demandado y por ende, también fue declarado confeso sobre las posiciones que le fueron articuladas, por lo que al juzgador no le restó más que declarar con lugar la demanda por despido directo e injustificado y en consecuencia, condena a la parte empleadora a pagar al demandante las prestaciones laborales reclamadas.

#### **Fuentes del derecho aplicadas:**

La fuente principal es la ley, a través del Código de Trabajo, Decreto 76-78 del Congreso de la República (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado y público); Decreto 42-92 del Congreso de la

República, Ley de Bonificación Incentivo. Decreto 18-2001 del Congreso de la República (Reforma), Acuerdo Gubernativo 32-99; 20-200 y 838-2000 y la Ley del Organismo Judicial; citados por el Tribunal.

**Número dos.**

ORDNARIO LABORAL No. 18-2002/2°.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA: GUALAN DEL DEPARTAMENTO DE ZACAPA, OCHO DE MARZO DEL AÑO DOS MIL TRES... Se tiene a la vista para dictar Sentencia el Juicio Ordinario Laboral en la vía Oral por despido directo o injustificado, promovido por JOSÉ LUIS PÉREZ MOLINA en contra de la Entidad denominada “DI MARCO SHOES” a través de su propietario y/o Representante Legal. El señor José Luis Pérez Molina, actuó bajo el Auxilio y Dirección de la Abogada LORENA ISABEL MARTÍNEZ DE BALTAZAR y Procuración del Pasante OTTO RENÉ PINEDA RODAS, ambos del bufete Popular de la Universidad Mariano Gálvez con sede en esta ciudad. La parte demandada no compareció a juicio. Y al estudio de las actuaciones se extraen los siguientes resúmenes: I) RESUMEN DE LA DEMANDA: A) DEL INICIO DE LA RELACIÓN

LABORAL: El señor José Luis Pérez Molina inició su relación laboral el tres de enero del año dos mil dos, con la Entidad Demandada por celebración de contrato verbal de trabajo con el señor CARLOS MANUEL CISNEROS FIÓN en representación de la entidad demandada. B) DEL TRABAJO DESEMPEÑADO: Durante los primeros tres meses, febrero, marzo y abril del dos mil dos, desempeñó el cargo de Gerente de la Entidad, y durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del dos mil dos, fue nombrado Supervisor de las Agencias situadas en San Marcos, y Huehuetenango; y el cinco de abril del año dos mil tres, fue reubicado nuevamente como Gerente de dicha entidad situada en este municipio. C) DEL HORARIO DE TRABAJO: Su horario de trabajo era de ocho a diecinueve horas de lunes a sábado y domingo de ocho a trece horas respectivamente, teniendo una hora para ingerir sus alimentos, laborando un total de diez horas diarias; D) DEL SALARIO DEVENGADO: Desde el inicio de su relación laboral hasta su finalización en dicha entidad, devengó un sueldo mensual de TRES MIL QUETZALES, incluida la bonificación incentivo; más por comisiones sobre ventas la cantidad de DOS QUETZALES por casa par de zapatos vendido, mismo salario que devengó durante los últimos seis meses de relación laboral. E) DEL PLAZO DEL CONTRATO: Celebrado en forma verbal por tiempo indefinido. F) DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: Fue el día diez de octubre del año dos mil tres por habersele despedido en forma

directa e injustificada del cargo que desempeña por medio de carta extendida por el señor Carlos Manuel Cisneros Fión en donde se le hacía de su conocimiento que por la situación económica que estaba atravesando la empresa se había tomado la decisión de prescindir de sus servicios como encargado de la Agencia de Di Marco Shoes situada en este municipio; y no obstante haber esperado el tiempo prudencial sólo le han cancelado sus prestaciones laborales de ley, horas extraordinarias y comisiones sobre ventas que le corresponden. G) DE LA VÍA

ADMINISTRATIVA: El veinte de octubre del dos mil tres acudió a la Sub-Inspección General de Trabajo de esta ciudad en donde por medio de adjudicación doscientos veintiuno guió dos mil tres se señaló la audiencia conciliatoria para el treinta de octubre del dos mil tres a las nueve horas para arreglar conciliatoriamente y no obstante estar debidamente notificado el demandado no compareció, dándose por agotada la vía administrativa. H) DE LAS PRESTACIONES LABORALES

QUE RECLAMA: a) INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DIRECTO E

INJUSTIFICADO: Corresponde del dos de octubre del dos mil dos hasta el diecinueve de septiembre del dos mil tres, que hacen once meses y diecisiete días, en base al salario devengado durante los últimos seis meses, asciende a la cantidad de dos mil ochocientos y nueve quetzales proporcionalmente el tiempo laborado,

b) AGUINALDO: Del dos de octubre del dos mil dos al diecinueve de septiembre del dos mil tres, DOS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE

QUETZALES, proporcionalmente al tiempo laborado, c) BONO ANUAL: del uno de julio del dos mil tres al diecinueve de septiembre del dos mil tres, QUINIENTOS OCHO QUETZALES, proporcionalmente al tiempo laborado, d) VACACIONES: del dos de octubre del dos mil dos al diecinueve de septiembre del dos mil tres, TRESCIENTOS DIECINUEVE QUETZALES proporcional al tiempo laborado, e) COMISIONES SOBRE VENTAS: Correspondientes a enero, febrero, marzo de dos mil tres, que se vendieron tres mil pares de zapatos en las agencias de San Marcos y Huehuetenango, tiempo en el cual estaba desempeñando el cargo de SUPERVISOR y por la venta de cada par de zapatos en dichas agencias tiene derecho a reclamar dos quetzales por comisión sobre ventas por cada par de zapatos vendido, ascendido a la cantidad de SEIS MIL QUETZALES; y el mes de abril, mayo, junio, julio, agosto, y septiembre del dos mil tres se vendieron mil ciento ochenta y tres pares de zapatos en la agencia ubicada en Coatepeque, tiempo en el que ejercía el cargo de Gerente de dicha agencia y por esa circunstancia tiene derecho a dos quetzales por cada par de zapatos vendido por comisión, ascendiendo a la cantidad de DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS QUETZALES solamente en la agencia de Coatepeque, extremo que acredita adjuntando al memorial demanda cronograma detallado de las ventas efectuadas durante los meses indicados, por lo que la cantidad exacta y total que se le adeuda por concepto de COMISIONES SOBRE VENTAS es de OCHO MIL TRESCIENTOS

SESENTA Y SEIS QUETZALES. F) HORAS EXTRAORDINARIAS: Correspondientes del dos de octubre del dos mil dos al diecinueve de septiembre del dos mil tres, computados hacen un total de once meses con diecisiete días de los cuales se laboran ochocientos treinta y tres horas extraordinarias, y según la ley sustantiva laboral, le corresponde el cincuenta por ciento más del salario mínimo o de los salarios superiores a éstos que se hayan pactado entre las partes, y por tales incentivos le corresponde horas extraordinarias laboradas la cantidad de CINCO MIL CIENTO NOVENTA Y OCHO QUETZALES. G) A TÍTULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS: Los salarios que ha dejado de percibir contados a partir del momento en que fue despedido hasta la fecha en que se le haga efectivo el pago de sus prestaciones laborales, hasta un máximo de doce meses y las costas judiciales, tal y como lo establece nuestra ley sustantivo laboral. H) Que en total se le adeuda en concepto de prestaciones laborales de ley, comisiones sobre ventas y horas extraordinarias laboradas, la cantidad de VEINTE MIL CIENTO SESENTA Y NUEVE QUETZALES... II) DEL TRÁMITE DE LA DEMANDA: Este juzgado con fecha diecinueve de noviembre del año dos mil tres dio trámite a la demanda de merito... III) DE LA ASISTENCIA A JUICIO ORAL: Este juzgado señaló la audiencia del día dieciocho de diciembre del año dos mil tres a las nueve horas para la celebración del Juicio Oral Laboral, comparecido en dicha oportunidad únicamente la parte actora quien ratificó su memorial de demanda, señalándose la

audiencia del catorce de enero del dos mil cuatro a las nueve horas para la práctica del Reconocimiento Judicial solicitado, en la Agencia de esta ciudad de la entidad demandada... IV) DE LOS HECHOS SUJETOS A PRUEBA: Estuvieron sujetos a prueba los siguientes hechos: a) relación laboral; b) el salario devengado; c) la jornada de trabajo; d) el lugar del mismo, el inicio y terminación del trabajo y su naturaleza... V) DE LOS MEDIOS DE PRUEBA APORTADOS POR LAS PARTES: DE LA PARTE ACTORA: a) Confesión Judicial, de la Entidad demandada a través de su Representante Legal; b) Reconocimiento Judicial en la Zapatería denominada DI MARCO SHOES; c) Copia al carbón de la adjudicación número doscientos veintiuno diagonal dos mil tres de fechas seis y catorce de octubre del año dos mil tres; d) Carta de reubicación de cargo extendida por la asistente de administración Carla Perla Castillo Morales de fecha cinco de abril del año dos mil tres; e) Cronograma detallado de las ventas efectuadas durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre del año dos mil tres; f) Carta de despido de fecha diecinueve de septiembre del dos mil tres extendida en Guatemala por el señor Carlos Manuel Cisneros Fión, en Representación de la entidad denominada Di Marco Shoes; g) Presunciones legales y humanas. DE PARTE DE LA ENTIDAD DEMANDADA: no se recibió ningún medio de prueba, APRECIACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA APORTADOS POR PARTES: A LOS DOCUMENTOS

CONSTENTES EN ADJUDICACIÓN NUMERO DOSCIENTOS VEINTIUNO DIAGONAL DOS MIL TRES de fecha seis y catorce de octubre del año dos mil tres, aportado por la parte actora, por su naturaleza y en virtud de no haber sido redargüido de nulidad o falsedad, se confiere plena validez así como a los demás documentos aportados por el mismo actor, consistentes en: A) Adjudicación número doscientos veintiuno diagonal dos mil tres de fechas seis y catorce de octubre del año dos mil tres de la Inspección de Trabajo de esta ciudad, medio de las cuales se agotó la vía administrativa; B) Carta de fecha cinco de abril del año dos mil tres extendida y firmada por la señora Carla Perla Castillo Morales, Asistente de Administración de la Entidad Di Marco Shoes, por la cual se replica nuevamente como Gerente de la Tienda de Gualan con su mismo sueldo de TRES MIL QUETZALES y comisión de DOS QUETZALES por par de zapato vendido sólo de dicha tienda exclusivamente, al señor Rubén García. C) Cronograma detallado de las ventas efectuadas durante los meses de ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL TRES en la misma Tienda en esta ciudad, donde consta el número de pares de zapatos vendidos durante ese tiempo; D) Carta de fecha diecinueve de septiembre del año dos mil tres, firmada por el señor CARLOS MANUEL CISNEROS FION Gerente General de DI MARCO SHOES, por medio de la cual se le hace de su conocimiento al señor José Luis Pérez Molina que se tomó la decisión de prescindir de sus servicios

como encargado de la Agencia de Di Marco Shoes en Gualan a partir de esa fecha. Documentos éstos a los que se le confiere validez legal en virtud de no haberseles redargüido de nulidad o falsedad, y que demuestran y prueban las aseveraciones del demandante expuestas en su demanda, reforzadas con la CONFESIÓN FICTA del demandado que prueba la relación laboral del actor con la entidad demandada en cuanto a fecha del inicio y la terminación de la misma, cargo y lugares donde le ubicó en la empresa y comisiones a las que tenía derecho. En el Reconocimiento Judicial practicado en la Zapatería denominada DI MARCO SHOES en esta ciudad, se prueba los días, el horario de trabajo en ésta y las horas extraordinarias laboradas por el actor. Es de hacer énfasis de que por parte del Juzgado en auto para mejor proveer se recabó del Registro Mercantil del Ministerio de Economía de Guatemala Informe que la entidad demandada es propiedad de la Sociedad denominada MAJOS, SOCIEDAD ANÓNIMA. Y además, con el Reconocimiento Judicial practica en la Agencia de esta ciudad, Zapatería denominada “Di Marco Shoes”, diligencia ésta en la que declaró el encargado de la misma, JULIO MORALES FUENTES, se prueba que el actor si laboró horas extraordinarias en esa Empresa. De lo anteriormente analizado, a quien juzga no le resta más que acoger favorablemente la demanda instaurada por el señor José Luis Pérez Molina en contra de la Entidad DI MARCO SHOES, quien por medio de su propietario y/o su Representante Legal no compareció a Juicio demostrando con ello su desinterés

en el presente juicio y por ende, conforme las prevenciones y apercibimiento contenidos en la resolución de trámite de la respectiva demanda, se tiene por ciertos los datos aducidos por el actor en la misma, y así resolverse... LEYES APLICABLES: CITA DE LEYES: ARTÍCULOS: 46,102 incisos b), c) y o) de la Constitución Política de la República de Guatemala: 1 de los Convenios Internacionales de Trabajo 95 y 100; 1, 2, 3, 19, 30, 78, 82, 102, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 335, 337, 338, 342, 343, 344, 345, 357, del Código de Trabajo; 29, 66, 106, 107, 123, 127, 128, 129, 177, 178, 186, del Decreto Ley 107; 141, 142, 143, de la Ley del Organismo Judicial.-----

POR TANTO: Este juzgado con fundamento en lo considera y leyes aplicables, Resuelve: I) CON LUGAR la demanda Ordinaria Laboral en la vía Oral promovida por: JOSÉ LUIS PÉREZ MOLINA en contra de la entidad DI MARCO SHOES a través de su Propietario y/o Representante Legal; II) En consecuencia se condena a MAJOS, SOCIEDAD ANÓNIMA en su calidad de Propietaria de la Entidad denominada “DI MARCO SHOES” a cancelarle al señor JOSÉ LUIS PÉREZ MOLINA: a) INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO del período comprendido del dos de octubre del año dos mil dos, al diecinueve de septiembre del año dos mil tres, proporcionalmente la cantidad de: TRES MIL OCHOCIENTOS DIESICETE

QUETZALES CON CINCO CENTAVOS (Q.3,817.05); b) AGUINALDO correspondiente al tiempo del dos de octubre del año dos mil dos al diecinueve de septiembre del año dos mil tres, la cantidad de: TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN QUETZALES CON SETENTA Y SEIS CENTAVOS (Q. 3,271,.76); c) BONO ANUAL correspondiente del uno de julio al diecinueve de septiembre del año dos mil tres, proporcionalmente, la cantidad de: TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN QUETZALES CON SETENTA Y SEIS CENTAVOS (Q. 3,271,76); d) VACACIONES correspondientes al tiempo del dos de octubre del año dos mil dos al diecinueve de septiembre del año dos mil tres, la cantidad de: UN MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO QUETZALES CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS (Q. 1,635.88); e) COMISIONES SOBRE VENTAS correspondientes a los meses de enero, febrero, y marzo del año dos mil tres, que se vendieron tres mil pares de zapatos en las Agencias situadas en SAN MARCOS Y HUEHUETENANGO a razón de dos quetzales por cada par de zapatos vendidos, la cantidad de: SEIS MIL QUETZALES EXACTOS (Q.6,000.00); y de los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre del año dos mil tres en la Agencia de esta ciudad, la cantidad de DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS QUETZALES EXACTOS (Q.2,366.00); f) HORAS EXTRAORDINARIAS: Correspondientes del dos de octubre del año dos mil dos al diecinueve de septiembre del dos mil tres, computados hacen un total de

once meses con diecisiete días de los que laboraron ochocientas treinta y tres horas extraordinarias, correspondiéndole un cincuenta por ciento más del salario mínimo o de los salarios superiores a éstos conforme lo pactado entre las partes, la cantidad de DIECISIETE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE QUETZALES CON NOVENTAY TRES CENTAVOS (Q. 17,667.93); g) A TITULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS: el pago de los salarios que ha dejado de percibir contados a partir del momento que fue despedido hasta la fecha que se le haga efectivo el pago de sus prestaciones laborales hasta un máximos de once meses. III) CONDENA EN COSTAS a la parte vencida. IV) Al estar firme la presente sentencia deberá la demandada entidad denominada “DI MARCO SHOES” propiedad de la sociedad denominada MAJOS, SOCIEDAD ANÓNIMA a través de su Representante Legal, hacer efectivo el pago del monto dinerario consignado, bajo apercibimiento de que si no cumple se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento. V) Dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practíquese la liquidación que corresponda; VI) NOTIFIQUESE. LIC. MIGUEL ANGEL RODAS CEDILLO, JUEZ SAMUEL RODRÍGUEZ SOTO, SECRETARIO. (Sin firmas).

**Análisis.**

En esta resolución, se tomó en consideración el hecho de que la entidad demandada no compareció a juicio, demostrando con ello su desinterés en el mismo y por ende, se tienen por ciertos los datos aducidos por el actor en la demanda y así se resolvió. Cabe mencionar que el juzgador hizo constar que en Auto para mejor proveer recabó informe el Registro Mercantil para determinar quién es el propietario de la entidad demandada, de lo cual resultó que es una sociedad anónima, la que salió condenada en el proceso; asimismo, con una diligencia de reconocimiento judicial, en la que el juzgador hizo unas preguntas al encargado fue suficientes para condenar a la entidad propietaria al pago de horas extraordinarias a favor del actor, se condenó también a dicha entidad al pago de costas aun cuando el trabajador fue asesorado por el Bufete Popular de Universidad Mariano Gálvez; por lo que consideró que el Juzgador en la presente resolución, no aplicó los principios de objetividad y congruencia.

#### **Fuentes del derecho del trabajo aplicadas:**

La fuente principal es la ley, a través de la Constitución Política de la República, Convenios Internacionales de Trabajo Números 95 y 100, Código de Trabajo, Decreto Ley 107 y Ley del Organismo Judicial, citados por el Tribunal.

**Principios del derecho del trabajo:** Tutelaridad, Imperatividad, Inversión de la Carga de la Prueba, Inmediación, concentración, sencillez, economía procesal, escritura, celeridad, impulso de oficio, adquisición procesal.

**Fuentes supletorias:** Decreto Ley 107 (Código Procesal Civil y Mercantil) y Ley del Organismo Judicial.

**Número tres.**

Ordinario Laboral No. 32-2001-Of. 4°.-

SALA QUINTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUERTO SAN JOSE, ESCUINTLA, VEINTICINCO DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL DOS.

En apelación y con sus respectivos antecedentes, se examina la sentencia de fecha tres de diciembre del dos mil uno, dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Puerto San José, Escuintla, dentro del proceso ordinario laboral, promovido por JOSUÉ FELICIANO CHUN GARCÍA, en contra de la empresa CONSTRUCTORA MORALES... RESUMEN DE LA

SENTENCIA RECURRIDA: El juez de Primer Grado, al resolver DECLARA: I) CON LUGAR PARCIALMENTE LA DEMANDA DE JUICIO ORDINARIO LABORAL POR DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO, promovida por JOSUÉ FELICIANO CHUN GARCÍA, en contra de la EMPRESA CONSTRUCTORA MORALES, a través de su representante legal ESTUARDO CHAVEZ. II) CONSECUENTEMENTE, condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones al demandante, conforme los montos que se indican: VACACIONES: DOS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE QUETZALES CON CINCUENTA CENTAVOS; SEPTIMOS DIAS: DOCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS QUETZALES; BONO CATORCE: CINCO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO QUETZALES; AGUINALDO: CINCO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO QUETZALEZ; BONIFICACIÓN INCENTIVO: SEIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES QUETZALES; INDEMINIZACIÓN: CINCO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO QUETZALES; III) SE ABSUELVE A LA PARTE DEMANDADA DEL PAGO DE LOS DÍAS DE ASUETO RECLAMADOS POR LA PARTE DEMANDANTE, por la razón considerada. IV) Las anteriores prestaciones deberá hacerlas efectivas la parte demandada en el plazo de tres días contados a partir de que quede firme la sentencia de mérito, de lo contrario se certificará lo conducente en su contra al ramo penal. V) Se condena a

la parte demandada al pago de costas judiciales a favor del demandante. VI) NOTIFÍQUESE... HECHOS: Están acorde a los autos... PUNTOS OBJETOS DEL PROCESO: Si el actor le asiste el derecho reclamado; y existe obligación de pago por parte de la entidad demandada... DE LOS ALEGATOS DE LAS PARTES: En esta instancia la parte recurrente no evacuó la audiencia que se le confirió por cuarenta y ocho horas para manifestar los motivos de su inconformidad. Para el día de la vista únicamente el actor presento su alegato respectivo... CONSIDERANDO: Que el señor Estuardo Chávez, en su calidad de representante legal de la entidad demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia dictada por el juez de primera instancia con fecha tres de diciembre del año dos mil uno, que declara con lugar la demanda promovida por el señor Josué Feliciano Chun García y condena a su representada al pago de las prestaciones laborales que se detallan en la parte resolutive. Que el estudio de la sentencia impugnada y sus antecedentes, esta cámara concuerda con la misma y estima que debe confirmarse parcialmente, esta cámara concuerda con la misma y estima que debe confirmarse parcialmente, con las modificaciones que más adelante se indican, en virtud de que la parte demandada no probó la justa causa en que se fundó el despido. Que el actor expresa en su demanda que la relación laboral terminó por despido indirecto e injustificado, pero de la relación de hechos contenidos en la demanda se establece que fue en forma directa e injustificada

porque el quince de mayo del dos mil tres, el Tesorero de la Comunidad le informó ya no laboraría más en dicha empresa, por lo que de conformidad con el principio de inversión de la carga de la prueba le corresponde a la entidad demandada probar la justa causa del despido. Que el Artículo 354 del Código de Trabajo establece que cuando se proponga que el actor la prueba de confesión judicial, el juez le fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Que el presente caso, el representante legal de la entidad demandada fue debidamente notificado de la resolución de fecha nueve de octubre del dos mil uno en la cual se le prevenía que debería prestar confesión judicial en la audiencia señalada para el efecto, con los mismo apercibimientos y prevenciones contenidos en la resolución inicial; que no obstante lo anterior, no compareció a la citada audiencia toda vez que la persona que dijo ser representante legal de la Empresa demandada, no acreditó la personería con que pretendía actuar, por lo que el juicio continuó en su rebeldía y fue declarada confesa en las posiciones que se le articularon en aplica, quedando probada de esa manera la existencia de la relación laboral, que fue despido en forma directa e injustificada, y que no le han pagado las prestaciones laborales que reclama, por lo que es procedente dictar una sentencia de condena tal como lo hizo el juez de primera instancia en la resolución impugnada, pero con las siguientes modificaciones: a) Deben modificarse los montos de las prestaciones contenidas

en la parte resolutive pues son superiores a las solicitadas por el actor en su demanda, lo que es contrario al principio de congruencia contenido en el Artículo 364 del Código de Trabajo, reformado por el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, en consecuencia, el monto correcto se consignará a la parte resolutive de este fallo; b) La denominación de la prestación a que se refiere el Decreto 42-92 del Congreso de la República es BONIFICACIÓN ANUAL y no Bono Catorce como incorrectamente se le denomina en la sentencia impugnada; c) El Artículo 78 del Código de Trabajo establece en forma imperativa que cuando se condena al patrono al pago de la indemnización debe también condenársele al pago de daños y perjuicios, lo cual se omitió en la sentencia apelada; y d) Debe absolverse a la parte demandada del pago de las costas judiciales porque en el presente caso, el actor actuó bajo la dirección del Asesor Jurídico el Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala. También debe absolverse del pago que está incluido dentro del salario que el trabajador recibe periódicamente; y el pago de los DÍAS DE ASUETO, por no haberse rendido por el trabajador los medios de prueba que acrediten haberlos trabajado. En esta instancia, el apelante no expresó agravios durante la audiencia que se le confirió por cuarenta y ocho horas ni presentó alegato el día de la vista por lo que se desconocen las razones de su inconformidad. Por lo antes expuesto, el recurso de apelación debe ser declarado sin lugar y confirmarse parcialmente el fallo venido en grado... LEYES APLICABLES:

Artículos: los Citados: 303, 304, 305, 321, 326, 327, 328, 329, 365, 368, 372 del Código de Trabajo; 141, 142, 143, 148, de la Ley del Organismo Judicial...

PARTE RESOLUTIVA: Esta sala con base en lo considerado, leyes citadas declara: 1) Sin lugar el recurso de apelación interpuesto por ESTUARDO CHÁVEZ en su calidad de Presidente y Representante Legal de la empresa CONSTRUCTORA MORALES contra la sentencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Puerto San José, Escuintla, con fecha tres de diciembre del dos mil uno y como consecuencia se CONFIRMA parcialmente la misma, por las razones antes expuestas, con la modificación de que el monto de las prestaciones que deberá pagar la EMPRESA CONSTRUCTORA MORALES al actor JOSUÉ FELICIANO CHUN GARCÍA son las siguientes: I) INDEMNIZACIÓN: La cantidad de CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS QUETZALES (Q.4,896.00); II) DAÑOS Y PERJUICIOS: La suma de SIETE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO QUETZALES (Q.7,344.00); III) VACACIONES: La cantidad de SEISCIENTOS DOCE QUETZALES (Q.612.00); IV) BONIFICACIÓN ANUAL: La suma de CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS QUETZALES (Q.4,896.00); 2) SE RESUELVE a la parte demandada del pago de séptimos días de los días de asueto y de las costas judiciales, por las razones antes expuestas, por lo que se REVOCA el fallo venido en grado que condena el pago de estas

prestaciones; 3) Se le previene a la parte demandada que si dentro de tercero día de estar firme este fallo no da cumplimiento al mismo, se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento, d) Notifíquese y con certificación de los resuelto devuélvanse los antecedentes al tribunal de origen. (Fs.) Ilegibles. LIC. JORGE ANTONIO MORALES MEZA, PRESENTEDE; LIC. OSCAR MENDOZA RUÍZ, VOCAL PRIMERO; LIC. WILLY GUILLERMO SANDOVAL HIGUEROS, VOCAL SEGUNDO; OTTO SAÚL RECINOS YOS, SECRETARIO... Y para remitir al juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Puerto San José, Escuintla, extendiendo, sello y firma la presente certificación, la cual queda contenida en cuatro hojas de papel español membretado del organismo judicial haciendo constar que dicha resolución se entra firme. En la ciudad de Puerto San José, departamento de Escuintla, a los veintidós días del mes de julio del dos mil dos. MANUEL DE JESÚS SAZO MOLINA, SECRETARIO. LIC. SERGIO HERRERA PAZ, PRESIDENTE. (Firmas ilegibles y sello).

### **Análisis.**

En la presente sentencia de segundo grado, el tribunal colegiado concuerda con la sentencia emitida en primera instancia, pero estimó que debía confirmarse parcialmente por diversas consideraciones que más adelante se indicarán.

De la relación de los hechos estableció la Sala en cuestión, que el despido fue en forma indirecta e injustificada y no en forma indirecta como expresó el actor en su demanda; invocando el “principio de inversión de la carga de la prueba”, expresa que correspondía a la entidad demandada probar la justa causa del despido y que el juicio continuó en rebeldía de la demandada, por lo que fue declarada confesa en las posiciones articuladas en plica; quedando probada de esa manera la existencia de la relación laboral y la terminación de uno a misma por despido directo e injustificado y que no se le han pagado sus prestaciones laborales. En cuando a las modificaciones de la sentencia, el tribunal de segunda instancia, ordenó modificar los montos de las prestaciones por ser superiores a las solicitadas por el actor en su demanda, lo que es contrario al “principio de congruencia” contenido en el Artículo 364 del Código de Trabajo; indica que la denominación correcta es Bonificación Anual y no Bono Catorce; que el Artículo 78 del Código de Trabajo establece “en forma imperativa” que cuando se condena al patrono al pago de indemnización debe también condenársele al pago de daños y perjuicios, lo cual se omitió en la sentencia apelada, y , que debe absolverse a la demandada al pago de costas judiciales porque el actor fue asesorado por el Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala y también debe absolvérsele del pago de séptimos días por estar incluido dentro de su salarios y asimismo, al pago de días de asueto por no haberlos acreditado el actor con medio de prueba alguno.

**Fuentes del derecho de trabajo aplicadas:**

La principal es la ley a través del Código de Trabajo y Ley del Organismo Judicial, citados por el Tribunal de Segunda Instancia; es meritorio y hacer constar que los juzgadores invocaron específicamente los principios de inversión de la Carga de la Prueba, Congruencia e Imperatividad para sustentar su resolución.

**Otros principios del derecho del trabajo.**

Tutelaridad, objetividad, garantías mínimas, escritura, impulso de oficio, celeridad, concentración, sencillez, economía procesal.

**Fuentes supletorias:**

Ley del Organismo Judicial, equidad.



## CONCLUSIONES

1. El trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor que se encuentra enmarcado dentro de la categoría socio-jurídico de la dignidad humana; su valor fundamental es el hombre mismo, como sujeto.
2. El derecho del trabajo, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener en las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Las fuentes del derecho del trabajo son líneas directrices que informan las normas laborales e inspiran directa e indirectamente soluciones a los conflictos de trabajo por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

4. Las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que dan origen e inspiran el contenido de las normas jurídicas laborales, en cuya interpretación debe prevalecer el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.
5. La fuente principal del derecho del trabajo es la ley, sin embargo, en los casos en que exista un vacío legal, nuestra propia legislación laboral establece la aplicación de las fuentes supletorias del derecho del trabajo y su jerarquía: Los principios del derecho del trabajo en primer lugar, en segundo, la equidad, costumbre o el uso local en armonía con dichos principios, y en último lugar, los principios y leyes del derecho común.
6. Las fuentes del derecho del trabajo contenidas en las propias normas laborales, se manifiestan en la aplicación de éstas, tanto a nivel sustantivo dentro de las relaciones de trabajo como a nivel adjetivo o procesal, a través de las resoluciones judiciales y la eficacia de su cumplimiento.

7. Los administradores de la justicia laboral en nuestro país, al emitir sus fallos, se fundamentan principalmente en la ley, integrada a los principios del derecho del trabajo que la inspiran; supletoriamente, aplican las leyes del derecho común para los efectos procesales.

## **BIBLIOGRAFÍA**

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1968.

CASTILLO LUTÍN, Marco Antonio. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: ( s.e.d.), gráficos P&L, 1992.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal de trabajo.** México: Ed. De palma, 1951.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1949.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1964.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Ponencia al congreso latinoamericano del derecho del trabajo y seguridad social.** Sao Pablo, Brasil: (s.e.d.), (septiembre 1975).

LÓPEZ LARRAVE SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador,** Guatemala: **IGEFOS.**, 1984.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral.** Guatemala: (s.e.), 1988.

MONROY PAREDES, Francisco. **Introducción al estudio del derecho I y II,** Guatemala: Centro universitario de Occidente, CUNOC., (s.f.)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

OIT, **Panorama laboral, 98.** América Latina y el Caribe: (s.f.).

PALOMINO A., Teodosio. **Derecho del trabajo en el siglo XXI.** Perú: VII Congreso Latinoamericano de derecho del trabajo y de la seguridad social. La reforma laboral en américa latina, 1994. Ed. Juris Laboral Venezuela: 1995.

Revista centro por los derechos indígenas del sur y mesoamérica. **SAIIC.** Okland: Ca. (s.f.).

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal de trabajo.** México: (s.e.) 1941.

VALENZUELA, Arturo. **Derecho procesal del trabajo.** México: (s.e.), 1959.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1948.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Congreso de la República, Decreto número 107, 1964.

**Fijación de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y no Agrícolas.**

Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 838-2000, 2000.

**Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado.** Congreso de la República, Decreto número 42-92, 1992.

**Ley de Bonificación Incentivo.** Congreso de la República, Decreto número 78-89, 1989.

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

**Ley del Servicio Civil.** Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968.

**Reforma a la Bonificación Incentivo y Bono 14.** Congreso de la República, Decreto número 37-2001, 2001.