

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



**El principio de tutelaridad y su inobservancia en los convenios laborales de
pago**
(Tesis de Licenciatura)

Emma Eloisa Gómez Funes

Guatemala, octubre 2013

**El principio de tutelaridad y su inobservancia en los convenios laborales de
pago**
(Tesis de Licenciatura)

Emma Eloisa Gómez Funes

Guatemala, octubre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector: M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y
Secretaria General: M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo: M. A. César Custodio

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano: M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados: M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis: Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Asesor de Tesis: Lic. Jorge Canel García
Revisor de Tesis: Lic. Julio Alfonso Agustín Del Valle

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase:

Licda. Helga Ruth Orellana

Licda. María Eugenia Samayoa Quiñonez

Lic. Ricardo Bustamante

Segunda Fase:

Lic. Javier Aníbal García

Lic. Walter Enrique Menzel

Lic. Abel Archila

Tercera Fase:

Licda. Marianella Giordano Mazariegos

Licda. María Eugenia Samayoa Quiñones

Lic. René Paredes Arévalo

Lic. Jorge Egberto Canel García



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, dos de agosto de dos mil diez.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD Y SU INOBSERVANCIA EN LOS CONVENIOS LABORALES DE PAGO**, presentado por **EMMA ELOISA GÓMEZ FUNES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogada y Notaria, reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Asesor al Licenciado **JORGE CANEL GARCÍA**, para que realice la asesoría del punto de tesis aprobado.

Dr. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



Lic. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Patty Donis
c.c. Archivo

- Carretera a San Isidro, Aldea Acatán Zona 16 - PBX: 2390 1200
- www.universidadpanamericana.edu.gt

Doctor en Derecho, MSc.
Jorge E. Canel García
Abogado y Notario
Sa. Av. 10-66 zona 1, Of. 202; Guatemala, C.A.
Tels. 2232-1013 y 2434-9825

Guatemala, enero 14 de 2013.

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana de Guatemala (UPANA)
Licenciado MSc. Otto Ronaldo González Peña
Presente.

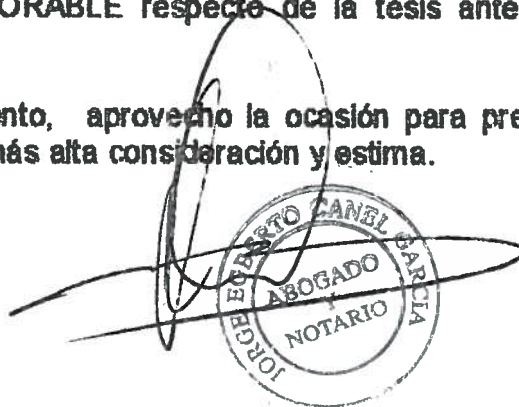
Señor Decano:

En atención al nombramiento que en su oportunidad me fuera conferido, he procedido a proporcionar la tutoría correspondiente a la estudiante EMMA ELOISA GOMEZ FUNES en la elaboración de su tesis de grado, la cual lleva por título: "EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD Y SU INOBSERVANCIA EN LOS CONVENIOS LABORALES DE PAGO".

Tomando en consideración que no es atribución del tutor hacer valer su particular punto de vista sobre el criterio del estudiante, sino más bien orientarle en cuanto a los aspectos metodológicos de la investigación, considero que la mencionada tesis cumple con los requerimientos, de contenido y de forma, exigidos para un trabajo de esta naturaleza.

Por tanto, a efecto de que pueda ser admitida para su trámite, y continuar con el procedimiento que el Reglamento respectivo establece, no tengo objeción alguna en emitir DICTAMEN FAVORABLE respecto de la tesis anteriormente relacionada.

Sin otro particular de momento, aprovecho la ocasión para presentar al Señor Decano las muestras de mi más alta consideración y estima.



Dictamen.Tes



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de abril de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD Y SU INOBSERVANCIA EN LOS CONVENIOS LABORALES DE PAGO**, presentado por **EMMA ELOISA GÓMEZ FUNES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogada y Notaria, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **JULIO ALFONSO AGUSTÍN DEL VALLE**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c Archivo

Licenciado
JULIO ALFONSO AGUSTÍN DEL VALLE
Abogado y Notario

Guatemala, 20 de mayo de 2013.

Señor Decano
Otto Ronaldo González Peña
Facultad de Ciencias Jurídicas,
Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana
Presente


Respetable Señor Decano:

De manera atenta me dirijo a Usted, con el objeto de informarle que la estudiante **EMMA ELOISA GÓMEZ FUNES**, ha cumplido con las correcciones impuestas a su tesis titulada: **EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD Y SU INOBSERVANCIA EN LOS CONVENIOS LABORALES DE PAGO**.

Por lo antes expuesto considero que dicho trabajo cumple con las recomendaciones del Manual de Estilo de Trabajos Académicos de la Universidad Panamericana, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Sin otro particular, me suscribo atentamente,


Lic. Julio Alfonso Agustín Del Valle
Revisor Metodológico

 UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
DECANATURA

20 MAY 2013

RECIBIDO

FECHA: Sd HORA: 3:34 p.m.



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de mayo de dos mil trece.----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD Y SU INOBSERVANCIA EN LOS CONVENIOS LABORALES DE PAGO**, presentado por **EMMA ELOISA GÓMEZ FUNES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogada y Notaria, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado y la revisión correspondiente. En consecuencia previo al pago de los aranceles correspondientes, **SE ORDENA SU IMPRESIÓN.**

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador General de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo

M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo de tesis.

Contenido

Resumen	1
Introducción	3
Capítulo 1	
Derecho del Trabajo	6
1.1 Antecedentes históricos	6
1.2 Naturaleza jurídica	12
1.3 Principios rectores	14
1.3.1 Tutelaridad	15
1.3.2 Garantías mínimas	17
1.3.3 Irrenunciabilidad	18
1.3.4 Necesariedad e imperatividad	19
1.3.5 Realismo y objetividad	20
1.3.6 Público	21
1.3.7 Democrático	22
1.3.8 Flexibilidad	22
1.3.9 Sencillez	23
1.3.10 Celeridad	24
1.3.11 Equilibrio social e igualdad	25
Capítulo 2	
Relación de Trabajo	26
2.1 Definición	26

2.2 Sujetos de la relación de trabajo	29
2.3 Inicio de la relación de trabajo	31
2.4 Suspensión de la relación de trabajo	34
2.5 Terminación de la relación de trabajo	39
Capítulo 3	
Prestaciones Laborales	45
3.1 Definición	45
3.2 Clases de prestaciones laborales	47
3.2.1 Prestaciones sociales	47
3.2.2 Prestaciones económicas	52
3.3 Cálculo de prestaciones de trabajo	60
Capítulo 4	
Convenios de Pago	61
4.1 Definición	65
4.2 Entes estatales encargados de su suscripción	67
4.3 Requisitos mínimos	71
Capítulo 5	
Violación al derecho de tutelaridad de los trabajadores en convenios de pago	75
5.1 Las garantías mínimas de los trabajadores, que no se tutelan	75
5.2 Desistimiento de derechos irrenunciables	79
5.3 Convenios de pago violatorios al derecho de tutelaridad	81
5.4 Propuesta	86

Conclusiones	89
Recomendaciones	90
Referencias	91

Resumen

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y las normas jurídicas del derecho laboral deben interpretarse en el sentido más favorable para los trabajadores, acorde a los principios ideológicos del Derecho del Trabajo, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de la relación existente entre patrono y trabajador, otorgándoles una protección jurídica preferente a estos últimos; tales nociones son propias del derecho de trabajo, tanto de la doctrina como de la legislación relativa a esta área del derecho; no obstante, en ocasiones, los trabajadores no son tutelados por parte de las autoridades ante las que acuden cuando necesitan realizar convenios de pago, por lo que se encuentran ante total desprotección cuando son merecedores de prestaciones de trabajo por una cantidad de dinero determinada y llegan a acuerdos muy inferiores a lo que les corresponde.

Partiendo de lo que se ha indicado, se realizó una investigación a nivel teórico normativo para determinar si existe inobservancia del derecho de tutelaridad en los convenios de pago que suscriben los trabajadores ante las autoridades en materia de derecho de trabajo.

La información que se obtuvo tras la realización de la investigación se presenta a través de cinco capítulos:

El capítulo uno aborda lo relativo al derecho del trabajo, sus antecedentes históricos, naturaleza jurídica y principios rectores con la finalidad de plasmar una perspectiva amplia de esta área del derecho. En el capítulo dos, el tema de la relación de trabajo se desarrolla definiéndolo, así como los sujetos que intervienen en la misma, su inicio, suspensión y terminación; por lo que se enfatiza en la relación que surge entre patronos y trabajadores, explicando cómo se rige la misma. En el capítulo tres, las prestaciones laborales, su definición, clases y cálculo, con lo que se establece un parámetro sobre las obligaciones que surgen al patrono con respecto al trabajador, a las que este último no puede renunciar. El capítulo cuatro, se refiere a los convenios de pago,

entes estatales encargados de su suscripción y requisitos mínimos que deben cumplirse en los mismos, con lo que se establecen los más indispensables aspectos que debe tener cada convenio de pago. El capítulo quinto, tiene como esencial aporte una propuesta para la realización de convenios de pago de prestaciones de trabajo que se apeguen a las leyes laborales vigentes y que sean tutelares de la parte trabajadora.

La principal de las conclusiones a la que se arribó fue que la tutelaridad del trabajador en la realización de los convenios de pago de prestaciones de trabajo implica evitar que se tergiversen, disminuyan, restrinjan, limiten o renuncien los derechos del trabajador; principio cuya observancia y cumplimiento se encuentra a cargo de los órganos administrativos y judiciales de trabajo, entiéndase, Inspección de Trabajo y Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Introducción

El problema que se aborda a través de la presente investigación es si existe violación, actualmente en Guatemala, del principio de tutelaridad de los trabajadores cuando éstos suscriben convenios de pago con sus patronos, en los que sus prestaciones resultan inferiores a lo que regulan las normas jurídicas vigentes.

Las razones que justifican el estudio consisten en que tanto en normas jurídicas constitucionales, ordinarias e internacionales se prescribe que las leyes laborales se deben interpretar atendiendo al interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, es decir, tutelando a los trabajadores. Siendo indispensable determinar si existe violación al derecho de tutelaridad de los trabajadores cuando llegan a convenios de pago de prestaciones inferiores a lo que regulan las normas jurídicas vigentes, a las que no pueden renunciar o, por el contrario, si la protección jurídica preferente que implica la tutelaridad de los mismos se deja de hacer efectiva al arribar a convenios de pago inferiores a lo que les corresponde.

El interés dentro del contexto social de la investigación radica en que se devela la realidad de la inobservancia del derecho de tutelaridad en los convenios de pago, teniendo como resultado el interés científico que la caracteriza, toda vez que incorpora propuestas para evitar tal inobservancia.

Se plantearon tres objetivos generales con la finalidad de establecer en qué consiste la tutelaridad del trabajador; determinar la forma de los convenios de pago de prestaciones de trabajo; y, establecer en qué consisten las garantías mínimas de los trabajadores. Los objetivos específicos que se trazaron fueron los siguientes: Determinar si los trabajadores sufren violación a su derecho de tutelaridad, al llegar a convenios de pago de prestaciones inferiores a lo que les corresponde; Establecer si en Guatemala los trabajadores desisten del pago de sus prestaciones irrenunciables; Determinar si en Guatemala se respetan las garantías mínimas de los trabajadores, al suscribir convenios de pago de prestaciones de trabajo.

Los objetivos que se enumeran en el párrafo anterior fueron alcanzados mediante la siguiente metodología: el *método deductivo*, que se empleó para obtener conclusiones específicas; el *método inductivo*, para establecer los requisitos ideales que deben observarse en los convenios de pago de prestaciones de trabajo; y el *método analítico*, para estudiar toda la información obtenida. Todo apoyado en la técnica de *Recopilación bibliográfica*, a través de la que se obtuvo la doctrina y bases legales en que se fundamenta la investigación.

La hipótesis que se formuló fue: Actualmente, en Guatemala, sí se viola el principio de tutelaridad de los trabajadores cuando éstos suscriben convenios de pago con sus patronos, en los que sus prestaciones resultan inferiores a lo que regulan las normas jurídicas vigentes.

Indicada hipótesis fue comprobada, tomando en cuenta para ello los métodos utilizados en la investigación, que fueron los siguientes:

- a) El *método deductivo*, para aplicar al caso particular que se investiga, los conocimientos generales que se existen sobre los derechos de los trabajadores en la normativa positiva guatemalteca, se empleó para obtener conclusiones específicas;
- b) El *método inductivo*, a través del que se logró arribar a conclusiones generales que se desprendan del estudio y análisis de la información, para establecer los requisitos ideales que deben observarse en los convenios de pago de prestaciones de trabajo;
- c) El *método analítico*, para estudiar toda la información obtenida, con la que se pudo determinar de qué forma es más conveniente elaborar los convenios de pago de prestaciones de trabajo.

Se hizo uso de la siguiente técnica: *Recopilación bibliográfica*, a través de la que se obtuvo la doctrina y bases legales en que se fundamenta la investigación, la que permitió enriquecer el contenido de la investigación y establecer los parámetros doctrinarios y legales indispensables en los convenios de pago de prestaciones de trabajo.

Se delimitó la investigación en los siguientes aspectos: El ámbito espacial o área geográfica es la República de Guatemala; el ámbito temporal o período que abarca comprendió del mes de junio del año dos mil nueve al mes de mayo del año dos mil diez.

De lo anterior se desprende que el estudio está sustentado en información bibliográfica bastante amplia, luego de presentada la misma, con ayuda de los métodos utilizados, se dan a conocer las soluciones que se sugieren para la disminución del problema analizado.

De ahí que la importancia de la investigación descansa en que se podrán establecer los parámetros dentro de los cuales debe elaborarse un convenio de pago de prestaciones de trabajo que sin abusar de las obligaciones del patrono, tutele al trabajador impidiendo la renuncia o tergiversación de las prestaciones que le corresponden.

Capítulo 1

Derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que se encamina a regular las relaciones que surgen entre trabajador y patrono con ocasión del trabajo. Para adentrarse en esta materia es importante conocer sus orígenes y evolución.

1.1 Antecedentes históricos

El Derecho del Trabajo, al que también suele nombrarse Derecho laboral, Derecho obrero, Derecho social, Derecho de los trabajadores, entre otras denominaciones, es relativamente nuevo, pero pueden encontrarse sus orígenes a través de la historia, del modo que sigue:

El trabajo inicialmente no era una actividad consensual; en ese sentido, Briceño expone, citando a Bertrand Russell:

“Las guerras que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente ópor lo menos en parte- en guerras de conquista; los vencidos en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo. (1985: 50, 51).

De ahí que el trabajo se consideraba una actividad forzada y, hasta cierto modo denigrante, donde el trabajador era considerado un instrumento; abundando en el tema, es importante anotar las consideraciones de Sacalxot, quien explica:

El período histórico de la esclavitud, el trabajo ya era objeto de apropiación, es decir, que el trabajo se prestaba para el amo sin que hubiera ningún derecho para el esclavo; el esclavo como ejecutor del trabajo no era considerado como persona o como sujeto, sino era calificado como objeto a tal grado que el amo tenía derechos amplios sobre el mismo, hasta de disponer su propia vida, ahora bien, algunos tratadistas opinan, que si bien es cierto que se puede hablar en dicho período histórico del derecho del trabajo, como conjunto de normas que regulara la relación amo-esclavo, si puede estimarse que sin la manutención que el esclavo recibía a cambio del derecho que realizaba constituía ya uno de los atisbos del derecho de trabajo, pero generalmente la mayoría de doctrinas concuerda en que ese período histórico no puede hablarse de derecho del trabajo, precisamente porque el trabajo era considerado indigno y por ende quien lo realizaba no valía la pena que se le protegiera pues no era considerado ser humano, sino un simple objeto. (sin año: 8).

Considerado un instrumento al servicio del amo, el esclavo no era más que un objeto; pero, para los hombres libres, la situación era diferente, de ese modo lo explica Briceño:

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo material se encuentran los egipcios y los babilonios. El trabajador no representaba otra cosa que una herramienta en manos del príncipe. De todos los trabajadores, el campesino fue sin duda el más duramente castigado. El régimen agrario no le era favorable las familias (eupátridas) habían acaparado las mejores tierras; las pequeñas propiedades, sólo contaban con la extensión necesaria para hacer vivir a una familia, no podrían ser repartidas. Las Leyes de Eshunna de 1772 antes de Cristo y el Código de Hammurabi de 1750 antes de Cristo, fijan cantidades (en especie), para el pago del trabajo a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. (1985: 50, 51).

Como se puede apreciar, en la antigüedad se dieron los primeros intentos por regular la relación de trabajo, al fijar un salario que debían percibir los trabajadores, ya fueran hombres libres o estuvieran sujetos a la esclavitud. En esta misma época, se inicia la asociación de hombres trabajadores:

En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional; estos colegios atienden a necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda. Para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento. (1985: 52, 53).

Lo anterior puede considerarse como los inicios de las agrupaciones de trabajadores, tan importantes en actualidad. Más adelante en la historia, con el surgimiento del feudalismo, durante la Edad Media, las situaciones fueron variando mínimamente a favor de los trabajadores, así lo indica Sacalxot:

El Feudalismo, etapa esta que se particulariza porque el hombre rompe las cadenas de la esclavitud y se ciñe las de la servidumbre, es decir marca su incorporación a la tierra, o dicho en otras palabras deja de ser esclavo para convertirse en siervo, varían también los protagonistas, desaparece el amo y surge el señor feudal, desaparece asimismo el concepto de esclavo y aparece el de siervo de la gleba, dentro de ésta época desarrolla especialmente la exploración primaria, en donde la economía dependía exclusivamente de la agricultura, la detentación de la tierra era constituida por el latifundismo, alrededor del cual giraba la existencia del siervo de la gleba, persona ésta que no tenía ninguna forma de sobrevivir que no fuera a cambio de su trabajo prestado en condiciones de servidumbre, pues además de su protección personal buscaba la propia subsistencia, en este período, los estudiosos del derecho de trabajo consideran que es más marcado el elemento retributivo, pues además de la protección física, se le daba al siervo lo necesario para sobrevivir, a cambio indudablemente de su trabajo, con el correr del tiempo, al Señor Feudal ya no le era rentable seguir produciendo, pues sus bodegas estaban totalmente llenas, entonces da a cambio del trabajo el cultivo de determinada extensión de tierra al siervo para que éste lo cultivara por su cuenta y hacerse pago de su trabajo con el producto de las cosechas. Algunos campesinos se desprenden del trabajo agrícola y empiezan a ejercer labores manuales o artesanales. (sin año: 8, 9).

Los siervos, que prestaban su trabajo a los señores feudales, recibían remuneraciones más convenientes de las que eran merecedores los esclavos en el período anterior; muchas más oportunidades fueron formándose también a los trabajadores agrupados, como explica Briceño, al referirse a la Edad Media:

«Carpinteros, constructores, herreros, curtidores, sastres, son de especial importancia al lado de comerciantes mercaderes y dueños de metales preciosos. El mercantilismo, que tenía como finalidad la acumulación de metales amonedables o amonedados, influye en la estructura político social de la época. El saqueo de las grandes ciudades, dio botines de guerra que enriquecieron a pequeños monarcas y a productores y comerciantes. Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos. Los maestros de una misma especialidad se organizaban en colegios, fijaban precio a los productos y lugares o zonas para el comercio». (1985: 52, 53).

Estos gremios conformados por trabajadores, adquirieron gran importancia en este período de la humanidad, a tal modo de haber monopolizado la forma de producir y comerciar las mercancías que, en sus oficios, eran elaboradas. Tal situación desencadenó la lucha por la libertad del trabajo; Luis Fernández Molina, da a conocer que:

«Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente, se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa. Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió en 1766 la emisión del llamado edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo

régimen, una de las primeras leyes era precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la Ley de Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico. Irónicamente fue ese mismo principio el que, pocos años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. (1996: 70, 71).

Los trabajadores fueron grandemente favorecidos con la creación de dicha ley, porque podían dedicarse a la actividad económica de su preferencia sin tener que estar sujetos a las disposiciones del sistema gremial que imperaba; la Revolución Francesa cambiaría los destinos de la humanidad.

El capitalismo surge como modo de producción posterior al feudalismo aunque, a decir verdad, se manifiestan en el mismo algunos resabios feudales; el modo de producción sufre cambios drásticos, toda vez que el trabajador y los medios de producción son separados; la propiedad privada corresponde a quienes poseen los medios de producción y el trabajador recibe un salario como pago a la utilización de su fuerza de trabajo por parte del empleador; se le da gran importancia a la plusvalía, lo que encamina a los capitalistas a la necesidad de obtener el máximo beneficio de la fuerza laboral; es interpuesto el interés particular ante el de la colectividad; muchas personas carecen de todo y algunas cuantas detentan el poder económico. Refiriéndose a este período de la humanidad, Sacalxot señala:

El capitalismo es la última etapa que hasta ahora la humanidad ha llegado en cuanto a sistema económico se refiere, tomando en cuenta que a cada etapa importante del desarrollo de la humanidad le corresponden determinadas relaciones entre los hombres concernientes a la producción, el cambio, la distribución y el consumo de bienes materiales lo cual se le ha denominado relaciones de producción. En esencia, estas relaciones determinan por el nivel de desarrollo de los medios de producción (instrumentos, medios y objeto de trabajo)

y el propio productor directo, el trabajador que en conjunto constituyen las fuerzas productivas. La unidad de las fuerzas productivas y las relaciones de producción forman un modo históricamente determinado de creación y apropiación de los bienes materiales, necesarios para la vida de la humanidad, y constituye el modo de producción. Las relaciones de producción constituyen la base de la superestructura política, determinada por la misma base. Al haber hecho la relación anterior debemos indicar también que además de no haber sistemas puros, generalmente un período posterior es consecuencia del anterior. (sin año: 10).

En esta etapa de la humanidad, las relaciones de los empleadores y trabajadores se encuentran reguladas tanto a nivel nacional como internacional; la globalización implica la regulación del modo más equitativo de que se lleve a cabo la prestación de servicios de trabajo y su retribución, siendo el Derecho del Trabajo la disciplina jurídica encaminada a esta tarea; el nacimiento de esta materia del Derecho se ha atribuido por varios autores a tres razones principales, mismas que son enunciadas por Sacalxot, y que son las siguientes:

õa) La Revolución Cartista, denominada así, por las cartas que el sector obrero envió al Parlamento Inglés, en demanda de una regulación de sus derechos que se habían visto afectados al haber sido desplazados por la máquina y por el aprovechamiento de la fuerza de trabajo de parte del sector industrial; b) La otra versión es la que liga el apareamiento del derecho del trabajo con el industrialismo, considerando que con la revolución industrial se vino a dar un desplazamiento de los talleres artesanales, obligando a los obreros a concentrarse en las grandes empresas industriales y sujetarse a las disposiciones absolutas del empleador sin ningún control o límite, y tal hecho vino a obligar al sector trabajador a manifestar su descontento por la explotación a que eran sometidos ante jornadas intensas de trabajo y bajos salarios, lo que constituía que los trabajadores tuvieran reducidas sus expectativas de vida en virtud que a lo anteriormente indicado se sumaba la carencia total de una seguridad social que significó un elevado riesgo profesional, pero los hechos antes referidos fueron creando en el trabajador una conciencia de lucha por reivindicar sus

derechos primeramente como seres humanos y posteriormente económico y sociales; y c) Por último indicaremos, que compartimos la opinión de varios tratadistas, al ligar el apareamiento del derecho del trabajo al Intervencionismo del Estado, a nuestro particular criterio, es la versión más aproximada, pues si partimos que el derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas, las mismas solo pueden devenir del Estado, pues éste como ente soberano es el único reconocido para emitir normas jurídicas con carácter de coercitivasö. (sin año: 12, 13).

Aunque el citado autor se inclina por determinar que el Intervencionismo del Estado dio nacimiento al Derecho del Trabajo, la mayoría de autores se enfocan en la Revolución Cartista como causa del surgimiento de esta disciplina jurídica, siendo del criterio que, al ser el sector trabajador el que se manifestó ante el Estado solicitando el resguardo de sus derechos, fue esta revolución la que originó el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Cabe agregar que, en la actualidad, el Derecho del Trabajo se encuentra bastante desarrollado y apoyado por la Organización Internacional del Trabajo, como el ente que lucha por la dignificación de la clase trabajadora de todos los países que se encuentran adscritos a la misma.

1.2 Naturaleza jurídica

Según lo explica Luis Fernández Molina: ðEn Roma, Ulpiano fue el primer jurisconsulto en determinar la naturaleza jurídica del Derecho, determinando si las normas jurídicas regulan aspectos de Derecho Público o de Derecho Privado. Esta distinción se basa en dos aspectos primordiales, la teoría del interés en juego y la de la subordinaciónö. (1996: 36). Estas teorías propugnan que si la norma jurídica regula intereses sociales o mayoritarios, la institución jurídica pertenece al Derecho Público; por el contrario, si el interés protegido es el de los particulares, se está ante el Derecho Privado, en el caso de la primera de las teorías enunciadas. En cuanto a la segunda teoría mencionada, se refiere a que si una de las partes en la relación jurídica se encuentra subordinada a la otra, se está en el ámbito del Derecho Público, pero que si las relaciones son de coordinación, es el Derecho Privado dentro del que se desarrolla la relación

jurídica.

De tal modo, lo que se intenta en este apartado es determinar si el Derecho de Trabajo pertenece a la rama del Derecho Público o a la del Derecho Privado; Sacalxot se refiere al tema indicando que existen tres posturas:

õa) Teoría privatista: El derecho del trabajo nace en el seno del Derecho Privado, en cuya rama se regulaba lo relativo al contrato, porque hasta antes que hubiera una legislación laboral específica, toda relación de trabajo era regulada por el derecho civil; dentro de esta corriente el contrato entre trabajador y patrono era concebido como un contrato de arrendamiento de servicios o de obra entre particulares;

b) Teoría publicista: contraria a la corriente anterior, la mayoría de autores coinciden en ubicar al derecho del trabajo dentro de la rama del Derecho Público, resaltando el contenido de la relación jurídica y la protección que la norma jurídica confiere en todo caso a los trabajadores de amparar sus derechos mínimos;

c) Teoría dualista: Radbruch, sostiene que el derecho del trabajo abarca los conceptos de un derecho social y por lo tanto debe apartarse de la idea rígida de ubicarlo como rama del derecho público o rama del derecho privado, tomando en cuenta, que el derecho del trabajo se surte de ambos derechos; siendo de la opinión que el derecho del trabajo es un derecho sui generis, con perfiles propios y por los fines y derechos que protegeö. (sin año: 21, 22).

Se puede apreciar que hay quienes se inclinan por enmarcar al Derecho del Trabajo dentro del área privada del Derecho, por haberse originado de los contratos civiles el contrato de trabajo; otros se inclinan por indicar que pertenece al Derecho Público por el carácter imperativo de sus normas jurídicas; asimismo, hay quienes sostienen que pertenece a una tercera área denominada Derecho social, por resguardar a las mayorías. Acertadamente, Ramos Donaire expone:

En nuestro medio, el legislador del 44 decide que es una rama del Derecho Público. El Derecho de Trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público. Le da carácter de autónomo, el hecho de que tiene una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa. Hay algunas otras corrientes que no le dan el carácter ni de derecho público ni privado, sino de Derecho Social, porque la construcción del Derecho de Trabajo está cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria (los trabajadores). (sin año: 15).

La opinión sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que se sostiene de parte de la autora, es la de acogerse a lo que determina el Código de Trabajo, tanto en la literal e) del tercer Considerando, como en el artículo 14, concluyendo que en Guatemala el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, toda vez que el interés social o colectivo prevalece sobre el particular, que sus normas legales y disposiciones deben ser acatadas por todas las empresas, y están dirigidas para todos los habitantes de la República sin excepción alguna, no habiendo libertad de contratación, porque la misma debe sujetarse a los preceptos del Código de Trabajo.

1.3 Principios rectores

Toda disciplina jurídica posee ciertos principios, que no son otra cosa que las proposiciones fundamentales que rigen las instituciones que pertenecen a dicha disciplina. El Derecho del Trabajo no es la excepción; está regido por una serie de basamentos que son particulares para esta rama jurídica; en el caso de Guatemala, se concretizan en el tercero, cuarto y quinto Considerandos del Código de Trabajo, ubicándose los principios ideológicos en el tercero y los principios procesales en el cuarto y quinto.

Los principios que rigen el Derecho del Trabajo en Guatemala son los que a continuación se explican:

1.3.1 Tutelaridad

Éste es uno de los más relevantes principios del Derecho del Trabajo; el mismo tiene la finalidad de otorgar a los trabajadores una protección jurídica preferente, ante la desigualdad económica que los mismos tienen frente al patrono. Este principio adquiere su rango constitucional en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala; se manifiesta en dos vías: la institucional, a través de la creación de entidades garantes de las normas jurídicas que regulan la relación laboral, como la Inspección General del Trabajo; y la vía normativa, a través de los preceptos normativos de observancia obligatoria que resguardan a los trabajadores de manera preferente.

Luis Fernández Molina explica este principio de la siguiente manera:

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios. De este primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. A contrario sentido no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por lo mismo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que, además de

ser diferentes los intereses de las partes, deben también ser contenciosos, que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboralö. (1996: 18).

Sustentándose en este principio, anota el citado autor: las normas del Derecho del Trabajo impiden los excesos y abusos que los trabajadores sufrían por parte del patrono; se constituye en un medio de defensa a los derechos de los trabajadores, como parte económicamente más débil en la relación laboral. Lo anterior no implica que el Derecho del Trabajo sea clasista; así lo afirma Sacalxot, quien manifiesta sobre la tutelaridad:

öEl derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores en virtud de que su espíritu es brindar una protección especial al trabajador por ser la parte más vulnerable de la relación laboral, la tutelaridad no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a abusos a que pueda estar sujeto en el momento de la contratación; este principio tiene dos componentes: la tutelaridad sustantiva, que la ley brinda en el momento de la contratación en cuanto a la nulidad ipso jure de las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador, con lo que la ley o el Estado protegen los derechos del trabajador a efecto de no contratar en condiciones desfavorables; asimismo, la tutelaridad procesal, que emerge del derecho sustantivo violado, al ocurrir alguna violación a los derechos laborales en el momento de la contratación, éstos estarán debidamente protegidos procesalmente hablandoö. (sin año: 17).

La tutelaridad implica la nulidad ipso jure de contratos de trabajo, reglamentos interiores, pactos o convenios que contravienen las disposiciones del orden laboral; situación que garantiza a los trabajadores el respeto a sus derechos.

1.3.2 Garantías mínimas

Las normas jurídicas del Derecho del Trabajo son el punto de partida para la contratación laboral; no puede llevarse ésta a cabo con menoscabo de las garantías que se confieren a los trabajadores; sin embargo, su mejora es aceptada en todo momento. Esa es la esencia del principio de garantías mínimas.

Luis Fernández Molina lo entiende así:

«Tradicionalmente el Derecho Laboral ha comprendido derechos mínimos susceptibles de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta debe entenderse que ésta debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Dicho en otras palabras, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley o adquiridas por pacto colectivo o costumbre». (1996: 26).

De lo anterior se deduce que las condiciones de trabajo en ningún momento pueden ser inferiores a las que estipula la ley o se han adquirido mediante pacto colectivo o costumbre. Sacalxot colige:

«El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, todos los seres humanos tenemos derecho a un mínimo de garantías sociales que nos permitan sobrevivir en condiciones por lo menos humanas, y a eso tiende el derecho del trabajo al garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anualí ». (sin año: 18).

Se entiende que las condiciones que se garantizan son mínimas en cuanto al trabajador favorece, porque en ningún momento puede ser fijado un salario inferior al que se regula como mínimo; pero, a la inversa, jamás puede un trabajador trabajar más horas que las determinadas según la jornada laboral en la que se desenvuelva. La superación de tales condiciones es plausible.

1.3.3 Irrenunciabilidad

Renunciar es dejar o abandonar voluntariamente algo; en el caso de los trabajadores, poseen ciertos derechos considerados como mínimos y susceptibles de ser superados, que no pueden ser renunciados por los mismos; a esto se denomina irrenunciabilidad. Este principio, que rige el Derecho del Trabajo implica que, para un trabajador, no existe la posibilidad de abandonar las facultades de que está investido en esa calidad (de trabajador).

Sacalxot, al referirse a la irrenunciabilidad, hace saber:

«Las garantías mínimas de los trabajadores son irrenunciables para el trabajador, lo que implica que aún se determine en el contrato que el trabajador desiste o renuncia a dichas garantías, éstas estipulaciones del contrato se tienen por no puestas porque estarían violando precisamente las mismas». (sin año: 18).

Es tan compleja la figura de la irrenunciabilidad que, ante la existencia de disposiciones contractuales que la contravengan, se tienen por no puestas. En ese sentido, Fernández Molina explica:

«El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo o sea que la tutelaridad se impone aún frente a acciones del mismo trabajador». (1996: 22).

Es muy importante lo que explica el autor citado; la tutelaridad al trabajador se impone y debe observarse obligatoriamente aún en contra de la voluntad del obrero. Asimismo, la finalidad de este principio es la de frenar todo acto a través del cual el trabajador se sienta obligado a renunciar a los derechos que le corresponden.

1.3.4 Necesidad e imperatividad

En el Derecho del Trabajo se encuentra limitado el principio de autonomía de la voluntad; en el mundo laboral, no pueden las partes contratar sin limitaciones o sin tomar en cuenta los factores y desigualdades económico-sociales que les caracterizan; la necesidad e imperatividad es el principio que conlleva la aplicación forzosa de las prestaciones mínimas que concede la ley.

Luis Fernández Molina, al referirse a la necesidad e imperatividad, determina:

«Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su contenido debe ser aplicado en forma imperativa, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este Derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun en frente o en contra del mismo trabajador. Es decir, que aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia». (1996: 28).

Se hace énfasis en la coercibilidad que el Estado puede ejercer para verificar el exacto cumplimiento de las normas jurídicas laborales; su aplicación es forzosa a favor del trabajador en todo momento.

Sacalxot expresa la razón de ser de la necesidad e imperatividad:

«El carácter necesario deviene de la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos derivados de la relación laboral, la intervención del Estado es una necesidad que aún con el paso del tiempo no ha desaparecido. Lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, cuya observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de los derechos laborales; la autonomía de la voluntad es limitada en dos

vertientes: el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales; el trabajador no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere. (sin año: 18).

Es importante, para el sector trabajador, que las normas que los protegen puedan persistir ante cualquier circunstancia que se presente; la cualidad de ser disposiciones de orden público obligan a todos los habitantes de la República a acatar las leyes y reglamentos laborales y todos aquellos convenios o pactos colectivos que brinden al trabajador condiciones de trabajo que les sean benéficas.

1.3.5 Realismo y objetividad

El Derecho del Trabajo debe basarse en dos circunstancias primordiales, la realidad social y los hechos y circunstancias verdaderas, concretas y tangibles. Sus disposiciones deben enfocarse a la resolución de problemas en busca del equilibrio social. De ahí surge el principio de realismo y objetividad, del entorno dentro del que se desenvuelven los trabajadores y patronos.

Sacalxot expone este principio basándose en que el mismo tiene dos sentidos o vías:

Al ser la relación de trabajo de dos vías, con disposiciones que determinan derechos y obligaciones para las partes el aspecto realista surge de la necesidad que la legislación laboral debe responder a la realidad en la que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de la vida del trabajador, pues éstas deben estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y de seguridad social; y lo relativo a la objetividad responde a las posibilidades patronales, la legislación busca un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo. (sin año: 19).

Lo citado da la idea de que el trabajador y el patrono tienen diferentes capacidades económicas, pero ello no significa que el trabajador deba perder su dignidad por prestar su fuerza de trabajo al patrono; lo que se pretende, por el contrario, es que entre ambas partes exista armonía.

Por otro lado, Fernández Molina asegura:

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no tiene que aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares no implica necesariamente una mejora automática en las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial. Aunque en este sentido toda rama del derecho es realista. Ahora bien, al afirmar la característica de objetivo, contradice en alguna forma su vocación eminentemente tutelar esto es, parcial y subjetiva. (1996: 29, 30).

El autor indicado encuentra discrepancia entre el principio de tutelaridad y el de objetividad, siendo que el primero propugna el proteccionismo del Estado hacia el trabajador, y el segundo se inclina por la imparcialidad entre las partes de la relación de trabajo; sin embargo, al referirse al realismo y objetividad, se tiene la postura de creer que ante desigualdad de circunstancias, se obtiene que el trabajador pueda estar al mismo nivel que el patrono en cuanto a sus derechos, pero en ningún momento se inclinarán las leyes a perjudicar al patrono por el simple hecho de tener mayores posibilidades económicas que el trabajador, sino que se buscará avenencia entre los mencionados sujetos.

1.3.6 Público

Si dentro del Derecho de Trabajo lo que se pretende es que la mayoría de la población, que es la clase trabajadora, encuentre la satisfacción de sus intereses prioritarios, es evidente el carácter público de las normas jurídicas laborales; mismas que son de observancia obligatoria y el Estado

puede intervenir para que su cumplimiento se haga efectivo. En eso consiste este principio que rige el Derecho del Trabajo.

Sacalxot opina:

«Es indudable que cuando se está protegiendo el derecho de las mayorías, en donde el interés social prevalece sobre el interés particular, en donde se trata de regular derechos inherentes a la persona humana como el derecho a la vida, al trabajo, por ejemplo, siempre estaremos dentro del derecho público, pero adicionalmente consideramos que el carácter público del derecho del trabajo también se genera por contar con un impulso procesal de oficio, en donde la tutelaridad procesal alcanza su máxima expresión al proteger los derechos irrenunciables del trabajador». (sin año: 19).

1.3.7 Democrático

La Constitución Política de la República, ley suprema a través de la que se organiza el Estado de Guatemala, define al país como una entidad democrática; la democracia puede entenderse como el predominio de los intereses de la mayoría de la población dentro de un país; el principio que implica que el Derecho del Trabajo es un derecho hondamente democrático tiene como significado que los trabajadores, como clase mayoritaria de la población, deben obtener su dignificación económica, situación que favorece también a los patronos en sus intereses de continuar con su mejora económica, y cuya finalidad es la libertad, igualdad y fraternidad entre trabajador y patrono.

1.3.8 Flexibilidad

El término flexibilidad se refiere a la poca rigidez al cambio que posee algo. En el Derecho del Trabajo, el principio de flexibilidad significa la disposición del proceso de acomodarse a cada circunstancia que se le presenta. Por ejemplo: cuando un trabajador puede iniciar un proceso ordinario laboral a través de una demanda escrita o verbal, acto al que puede comparecer con auxilio técnico o sin él.

1.3.9 Sencillez

El principio de sencillez se manifiesta especialmente en el Derecho Procesal del Trabajo, porque el mismo es poco formalista con la finalidad de que los trabajadores, que son la mayoría, puedan acceder a la justicia sin tener que cubrir demasiados requisitos.

En cuanto al principio de sencillez, Franco López transmite las siguientes ideas:

«Este principio es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo». (2004: 52).

Este autor se refiere a la antiformalidad y concentración, siendo esta última la cualidad de los procesos en que se intenta realizar la mayor parte de etapas del juicio en el menor tiempo posible, procurando que se lleven a cabo en un corto número de audiencias. No obstante, otros autores, como el caso de Luis Fernández Molina, discrepa en cierto modo con lo relativo al antiformalismo, pues indica:

«Desde luego que como el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica. Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esta gran mayoría laboral. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista como algunos señalan; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasarse por alto, toda vez que se comprende dentro del

mundo jurídico. (1996: 31).

No es antiformalista, refiere este autor, sino poco formalista, porque existen algunos requisitos que deben cumplirse y que no pueden obviarse en el Derecho Procesal Laboral.

1.3.10 Celeridad

La celeridad implica que los trámites dentro del Derecho Procesal Laboral se lleven a cabo prontamente.

Landelino Franco López se refiere a este principio:

El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan grániticamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello, tampoco será celérico. (2004: 53).

Se comparte el criterio del citado autor porque, en efecto, si todos los principios procesales del Derecho del Trabajo son cumplidos a cabalidad, el proceso será rápido y eficaz, cumpliendo con su cometido.

1.3.11 Equilibrio social e igualdad

El principio de igualdad consiste en tratar en circunstancias equitativas a ambas partes (trabajador y patrono) dentro del proceso laboral, para que ninguna tenga ventajas sobre la otra.

Al respecto, Franco López señala:

«Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercerlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio». (2004: 53).

Es importante señalar la relevancia que se da, para la realización de este principio, a la tutelaridad de los trabajadores, siendo ésta la que equilibra la posición desigual que las partes observan dentro del proceso.

Con la igualdad se alcanza el equilibrio social, puesto que se armonizan los intereses del sector trabajador y el patronal. Luis Fernández Molina expresa: «La nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses». (1996: 31).

De todo lo anotado, se hace posible hilvanar una definición de Derecho del Trabajo: es una disciplina jurídica perteneciente al Derecho Público, constituida por un conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas que estudian y regulan la relación de trabajo, confiriendo al trabajador la protección necesaria para equilibrar sus circunstancias a las del patrono, con la finalidad de alcanzar el equilibrio social.

Capítulo 2

Relación de Trabajo

La relación de trabajo es el vínculo jurídico que une a trabajador y patrono en virtud de la prestación de un servicio por aquél, a cambio de la remuneración del patrono; esta noción es un tanto general y escueta, por lo que se amplía en los párrafos subsiguientes.

2.1 Definición

Muchos estudiosos han analizado lo relativo a la relación de trabajo; Mabel Goldstein, en su Diccionario Jurídico Consultor Magno, propone:

“Realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicio de una persona a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. (2009: 484).

Resalta de esta definición la dependencia bajo la que se encuentra el prestador del servicio, pero dependencia de manera voluntaria; asimismo, el pago que hace quien recibe el beneficio o a quién se le presta el servicio. Este vínculo acarrea la existencia de otro elemento, el contrato de trabajo, siendo importante citar a Ramos Donaire, quien opina:

“La relación de trabajo es suficiente para que exista el contrato de trabajo, con ella nace una relación jurídica entre patrono y trabajador que le da origen a todas las obligaciones relativas al trabajo y a la aplicación de todas las normas de trabajo y previsión social. (sin año: 34).

De ahí que la relación de trabajo implica la existencia del contrato de trabajo, y da lugar a que el Derecho de Trabajo regule la relación que se origina. El indicado autor cita a Mario de la Cueva, quien expone:

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. (sin año: 34).

Esta idea complementa a las que le preceden, siendo que ese estatuto objetivo al que se refiere es tutelar de la parte subordinada de la relación de trabajo, es decir, del trabajador. La frase "cualquiera sea el acto o la causa que le dio origen" va destinada a desacreditar la simulación de contratos civiles y mercantiles, que intentan eludir la aplicación de leyes laborales a la relación.

Briceño Ruiz señala las características que distinguen a la relación de trabajo:

1. Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se deriven de ellos. 2. La relación tiene por objeto, como señala Georges Scelle, la seguridad que se debe al trabajador. Esta seguridad no sólo atiende al aspecto interno de la relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia. 3. La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados. 4. El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podría configurar, en algunos supuestos, un elemento de validez. 5. La relación de trabajo tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación. (1985: 116).

Los aspectos que aborda el autor son bastante precisos: la prestación material y objetiva de los servicios, ya que sin ella no puede existir relación de trabajo; está impregnada de la seguridad que le brindan las leyes laborales; están plenamente definidos el trabajador y el patrono como sujetos integrantes de la relación; al iniciar, se supone el consentimiento, es decir, no es necesario que

sea expreso; se manifiesta en la relación la obligatoriedad de cumplimiento del Derecho del Trabajo como un área del Derecho Público, lo que implica que no existe autonomía de la voluntad, explicándose así:

«La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática». (1985: 116).

Los elementos que Briceño señala como constitutivos e ineludibles de la relación de trabajo son los siguientes:

1. Prestación del servicio, la realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la ley laboral. 2. Sujetos, patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio o del servicio; el segundo el realizador del beneficio. 3. Individualización, elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que ésta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio. En esta forma si una persona solicita servicios a otra, puede quedar obligada con quien realice los actos materiales inherentes a la prestación. 4. La subordinación, que constituye el elemento de distinción. 5. Objeto, constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador. La estabilidad en el empleo es parte de esta seguridad, al permitir que el trabajador cuente permanentemente con su plaza, puesto o cargo. (1985: 117, 118).

Como es notable, sin que se preste un servicio no hay razón de ser de la relación de trabajo; si no hay un sujeto que realice la prestación del servicio y otro que se lo retribuya, la misma es inexistente; quien ejecuta el servicio está subordinado al que retribuye, por lo mismo, protegido por un conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas, para evitar que la subordinación a que está sujeto sea excesiva.

De lo apuntado emana que la relación de trabajo es un vínculo jurídico que entrelaza a un trabajador con su patrono, en virtud de que el primero realiza una actividad mental o física a favor del segundo, a cambio de prestaciones económicas; tal vínculo implica la subordinación del trabajador al patrono y su dependencia continua. La relación jurídica se encuentra enmarcada dentro del Derecho Laboral, mediante la regulación de la misma por la ley (nacional e internacional), y de los principios que informan al mismo (tutelaridad, sencillez, garantías mínimas, etc.).

2.2 Sujetos de la relación de trabajo

Como se menciona en las múltiples definiciones del apartado anterior, en la relación de trabajo intervienen dos elementos personales que configuran el vínculo que surge por la ejecución del trabajo a cambio de una remuneración. Sacalxot manifiesta:

«Son todas aquellas personas que prestan un servicio mediante un trabajo subordinado y retribuido, así como los que se benefician o reciben esos servicios y a su vez lo remuneran, son las personas físicas o jurídicas con derechos u obligaciones resultantes de un nexo jurídico concertado voluntariamente y aceptado clara o tácitamente. Serán, por una parte: el trabajador como prestador del trabajo, elemento importante del proceso productivo o del aparato administrativo de un país, y sin cuya participación el capital dejaría de reproducirse o el Estado de cumplir su función en la prestación de servicios; teniendo como contraparte y sin revestir necesariamente carácter antagónico, el patrono o empleador, quien tiene a su cargo aportar el capital o la administración del bien público». (sin año: 31).

El autor explica el surgimiento de los elementos personales integrantes de la relación de trabajo; define trabajador de la siguiente manera:

«Ha sido objeto de diferentes denominaciones dentro de las que cabe destacar: deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario, agente y empleado. Partiendo del concepto genérico de trabajador, es toda aquella persona que trabaja y por ende que

realiza una labor o actividad socialmente útil de contenido económico. Dicho lo anterior, se entiende por trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal en condiciones de subordinación o dependencia, desarrollando una actividad humana intelectual o material con independencia del grado o de calificación requerida para cada profesión u oficio. (sin año: 31, 32).

Muchas denominaciones ha recibido el trabajador; sin importar cómo se le nombre, siempre será la persona natural o física que realiza el trabajo; mientras que patrono:

Al igual que otras instituciones del derecho del trabajo, ha tenido varias denominaciones a través de la historia: patrón, patrono, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Patrono es aquella persona que arriesga o invierte su capital en un proceso productivo y para cuyo fin requiere de la participación de otras personas que con su trabajo hacen posible la multiplicación de capital mediante el producto elaborado o el servicio prestado en su caso. Es la contraparte del trabajador en una relación laboral, pero ambos en el proceso productivo son elementos importantes e indispensables para el desarrollo de cualquier país, frente al empleador está el trabajador y viceversa, ambos con derechos y obligaciones. (sin año: 35, 36).

Se puede notar que, mientras que el trabajador siempre será una persona física, el empleador o patrono puede ser una persona física, o bien, una persona moral, jurídica o colectiva. Entre ambos sujetos existe una desigualdad económica que explica Briceño:

La atención preferente se da al trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por tanto existe disparidad, desigualdad en el trato jurídico. Debe partirse del supuesto necesario de que la Ley tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social: elevar al trabajador, a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas. El trabajador es la persona que presta un servicio personal, subordinado. Es suficiente que realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicio, para que se presuma que el sujeto es un

trabajador. Debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y su familia. El patrón es la persona que recibe el servicio. No se establece algún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación fáctica de recibir, no de querer. El patrón es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. El patrón supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores. (1985: 108).

Por lo general, un trabajador tiene un patrono; mientras que este último puede tener varios trabajadores, lo que deriva de la situación económica de las partes.

De ahí que se define al trabajador como la persona física que realiza el trabajo a cambio de una retribución que le permitirá la subsistencia, a quien la ley otorga derechos preferentes por encontrarse en disparidad respecto al patrono. El patrono, por su parte, es la persona física o jurídica que se beneficia de las labores del trabajador, retribuyéndole por el trabajo que realiza.

2.3 Inicio de la relación de trabajo

La relación de trabajo da inicio cuando el trabajador comienza a prestar sus servicios al patrono, por voluntad de las partes. Fernández Molina puntualiza:

La admisión de la figura del contrato en el inicio de la relación obrero-patronal, realza su carácter voluntario. Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. El contrato no es más que un acuerdo de voluntades, es el producto mismo de la plena libertad contractual de la autonomía de la voluntad; esa figura, así perfilada no encaja dentro del contexto laboral, si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que establece la ley. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de este acto inicial que da vida a la relación laboral. Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse

la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. (1996: 86, 87).

De la explicación transcrita, se infiere que el inicio de la relación de trabajo se da cuando el trabajador empieza a trabajar, no importa si ha recibido ya la retribución que obtendrá a cambio de sus servicios; al iniciar a prestarse los servicios por parte del trabajador, se considera perfeccionado un contrato de trabajo, ampliamente resguardado por las leyes laborales. Respecto del contrato de trabajo, Sacalxot enuncia:

“Habrá contrato de trabajo, cualesquiera fuere su denominación, cuando la persona que se obliga a prestar servicios en la relación de dependencia, durante un período determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental, a cambio de un salario. Para su validez deben concurrir ciertos elementos o requisitos: a) Esenciales, constituidos por la capacidad, aptitud que se tiene para asumir relaciones jurídicas determinadas sea para contraer derechos u obligaciones, pudiendo ser de goce o de ejercicio, la primera, beneficios o derechos que la persona pueda recibir, y que atendiendo a diversas teorías, puede ser a partir de la concepción, o de nacimiento en condiciones de viabilidad; en tanto que la segunda, aptitud para obligarse, y de ello deriva que la misma puede ser relativa, cuando sin tener la edad plena es permisible contraer o ejercitar ciertos derechos y que los actos contraídos en tales condiciones, no anulan ni hacen anulable el acto jurídico; y capacidad absoluta, que sí requiere tener la establecida de 18 años para ser sujeto de derechos y obligaciones, y sin cuya condición, el negocio o contrato puede derivar de nulidad, por carecer de plena conciencia o albedrío para ser sujeto de derecho. El consentimiento, manifestación de aceptación, o de indicar estar de acuerdo con algún acto

en particular, generalmente cuando se alude a los contratos, debe estar expresamente determinado o manifestado, sin embargo, en el Derecho del Trabajo, por ser un Derecho poco formal, sin perder por ello su carácter tutelar, es permisible que incluso en la contratación ese consentimiento puede ser tácito, representado en una actitud de hecho, el sometimiento a las condiciones de trabajo impuestas por el empleador sin ser objetadas. El objeto, materia o asunto que motiva el acto jurídico, la prestación, el motivo que impulsa a las partes a establecer alguna relación jurídica para cuyo efecto el objeto ha de ser determinado, posible y lícito. La causa, fines de las partes contratantes, la razón objetiva, intrínseca y jurídica del contrato, la producción y reproducción de utilidades para el patrono, y el salario y forma de subsistencia para el trabajador. b) Formales, son las modalidades que la ley exige para su validez. (sin año: 46, 47).

Los elementos esenciales y formales del contrato de trabajo surtirán total eficacia a partir de que el trabajador preste sus servicios al patrono; el contrato de trabajo es la prueba escrita de la existencia de la relación de trabajo.

El Código de Trabajo, en el artículo 19, regula que la existencia y perfeccionamiento del contrato de trabajo se da con que se inicie la relación de trabajo; en el mismo artículo se explica que el inicio de la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de los servicios o ejecución de la obra, prestación que debe llevarse a cabo bajo ciertas condiciones: bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, a cambio de una retribución, que sea estable, etc.

Se puede afirmar, como definición propia, que el inicio de la relación de trabajo se verifica cuando el trabajador empieza a realizar las labores relativas a su puesto o cargo, no importando si ha recibido o no la retribución que le debe el patrono.

2.4 Suspensión de la relación de trabajo

En ocasiones, por circunstancias diversas, alguna de las partes de la relación de trabajo puede dejar de cumplir con las obligaciones que le corresponde, derivadas de la existencia de una relación de trabajo. Si el cese de tal cumplimiento se llega a dar de modo temporal, se configura una suspensión de la relación de trabajo. Briceño explica:

Los efectos de la relación de trabajo pueden suspenderse, rescindirse o terminarse. Estas tres figuras tienen naturaleza diversa. No es válido hablar de suspensión definitiva de la relación de trabajo; la suspensión es temporal. De la misma manera sería absurdo hablar de rescisión o terminación temporal. La institución, suspensión de la relación individual de trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y patronos y los efectos que se producen. Para que la suspensión individual pueda tener lugar es indispensable que se configure alguna de las causas que limitativamente contempla la ley de trabajo. La ley no sólo establece los motivos del cese temporal de la relación de trabajo, sino el momento en que la misma surte sus efectos y aquél en que, una vez desaparecida la causa, debe regresarse a trabajar. La suspensión parte de la estabilidad en el empleo; protege al trabajador, al permitirle que pueda regresar a laborar. (1985: 206).

La estabilidad en la relación de trabajo, como lo afirma el autor, se ve protegida por la suspensión, que da lugar a que pueda reanudarse el vínculo que une a trabajador y patrono. Ramos Donaire refiere:

La suspensión de las relaciones de trabajo, es una institución que tiene como objeto garantizar la estabilidad en el empleo; su finalidad principal es defender al trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de la relación laboral. (sin año: 68).

El principio de tutelaridad al trabajador, que distingue al Derecho de Trabajo, se pone de manifiesto con la figura jurídica de la suspensión. El mismo autor cita a Mario de la Cueva, quien define:

“La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando deviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”. (sin año: 68).

De lo anterior, resalta el suspenso en que queda el contrato de trabajo hasta que se restablezcan las circunstancias normales de cumplimiento de las obligaciones de las partes. Ramos Donaire también enumera las características de esta institución:

- 1) La suspensión no produce la disolución de la relación de trabajo, sino por el contrario, trata de mantenerla vigente;
- 2) En la suspensión el trabajador deja de prestar los servicios para los cuales había sido contratado, sin dar por terminado el contrato; por parte del patrono es dejar de cumplir sus obligaciones fundamentales, como el pago, o hacerlo en forma parcial, pero tampoco lo hace con el fin de poner fin al contrato o relación de trabajo;
- 3) La suspensión tiene un carácter temporal; la intención es mantener con vida la relación jurídica proveniente de la prestación de los servicios; y,
- 4) Por el carácter temporal, al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación o del contrato; el trabajador vuelve a su labor y el patrono paga el salario normal. (sin año: 68, 69).

El tiempo es el elemento a destacar, porque si el cese es permanente no se trata de una suspensión, sino se estaría ante una terminación de la relación de trabajo. Las obligaciones pueden cesar por el trabajador, por el patrono o por ambos. Ramos Donaire elabora la siguiente clasificación:

- 1) La suspensión individual es de dos clases: a) Es parcial: Cuando afecta la relación de trabajo porque una de las partes deja de cumplir con las obligaciones fundamentales: de parte del trabajador, suspende sus labores habituales; por parte del patrono, suspende el pago del salario. b) Es total: Cuando las dos partes suspenden sus obligaciones fundamentales, es decir, ambas partes suspenden el cumplimiento de sus obligaciones, no sólo una;
- 2) La suspensión colectiva es de dos clases: a) Es parcial: Cuando por una misma causa, ya sean los trabajadores o los patronos, dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; ejemplo: la huelga o el paro. b) Es total: Cuando patronos y trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; ejemplo: se da la huelga y el paro a la vez;
- 3) Las causas de suspensión: a) Individual parcial: las licencias, descansos y vacaciones remunerados; las enfermedades y riesgos profesionales; los descansos pre y post-natales; los demás riesgos que causen incapacidad temporal; y los casos señalados en el artículo 63, literal e), del Código de Trabajo. b) Individual total: las licencias y descansos sin goce de salario acordados por patronos y trabajadores; los casos cuando el patrono ha dejado de pagar el medio salario; la prisión provisional, simple o arresto decretado contra el trabajador; y,
- 4) Los efectos de la suspensión: La suspensión no rompe la vigencia del contrato, solamente lo deja sin efecto temporalmente. Por la suspensión, el trabajador deja de prestar sus servicios temporalmente, pero con la intención de reanudarlos, o el patrono deja de pagar el salario temporalmente, también con la intención de reanudar su obligación. Son los efectos principales de la suspensión. La suspensión tiene efecto

desde el momento en que el trabajador comunica a su patrono la razón de la suspensión de sus servicios, cuando es por enfermedadö. (sin año: 69).

La clasificación anterior es bastante amplia, porque abarca todas las maneras en que puede darse la suspensión, sus causas y efectos. Se refiere tanto a la suspensión individual (un solo trabajador y un solo patrono) como a la colectiva (varios trabajadores, varios patronos). Se complementa la misma con las nociones de Sacalxot:

õPueden existir diversas causas que generen la suspensión de las obligaciones principales de las partes que integran la relación de trabajo, sin que se rompa el vínculo contractual o relación de trabajo, es decir, que es posible que sin quebrantarlos su efectividad no sea permanente, sin afectar la subsistencia del nexo contractual ni los diversos derechos y obligaciones, quedando como principio una latente reanudación total del contrato. La suspensión del contrato de trabajo es la paralización, durante cierto lapso, del principal efecto del contrato laboral, por lo tanto, su objeto consiste en que, pasadas las causas impeditivas de su ejecución, recobre el vínculo contractual su plena eficacia, con la habitual prestación del servicio por parte del trabajador y por el periódico abono del salario por parte del patronoö. (sin año: 93, 94).

El principio latente de reanudación total del contrato posterior a su paralización temporal, es lo más importante de la suspensión, porque al cesar la causa que la origina, se recobra la total eficacia del contrato y, por ende, de la relación de trabajo. El mismo autor explica la clasificación general y doctrinaria de la suspensión de la relación de trabajo:

õLa doctrina la divide en suspensión bilateral o la que nuestra legislación denomina total, y suspensión unilateral, o sea, la parcial, de conformidad al Derecho guatemalteco del Trabajoö. (sin año: 93, 94).

Además, ahonda en lo referido por Donaire en su clasificación, al indicar que:

oLa suspensión total o absoluta, es aquella por la cual ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales y, en consecuencia, no hay prestación de trabajo ni retribución alguna, aun cuando los efectos secundarios del contrato se mantengan; y suspensión parcial o relativa, ocurre cuando sólo uno de los contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones, en tanto que el otro debe observar las que le correspondan. (sin año: 93, 94).

Esta explicación, muy acertada, se ve complementada por la enunciación de las causas que originan la suspensión de la relación de trabajo, porque algunas se imputan al trabajador, otras se imputan al patrono; hay causas independientes de la voluntad de las partes, así como las que derivan de las leyes de trabajo. Sacalxot lo explica así:

o)a) Causas imputables al trabajador, aquellos casos en que el trabajador, sin causa o no valedera, deja de asistir a su correspondiente trabajo sin permiso previo, se da la ausencia en el trabajo y la falta de justificación de la misma; b) Por causa imputable al patrono, propiciada tal circunstancia cuando el patrono no facilita los elementos para la ejecución del trabajo, materia prima o herramientas, o cuando por razones unilaterales del patrono, veda o no permite la entrada del trabajador al local donde se ejecutan las labores; c) Por causas accidentales, fortuitas o de fuerza mayor, ocurren sin culpa de ninguna de las partes, como inundaciones, terremotos o accidentes, impiden el normal funcionamiento de la relación laboral; d) Provocada por el trabajador pero no culpable, como los casos de enfermedad o accidentes no intencionados; e) Debida al patrono pero inculpable, son causas ajenas a la voluntad del patrono, como carencia de materia prima, pérdida de maquinaria; f) Derivados de disposiciones legales, como las suspensiones en la ejecución de labores establecida en la ley, tal el caso de séptimos días, días de asueto, vacaciones, licencias por gravidez o lactancia, y que las partes están obligadas a su cumplimiento; y, g) Por deberes legales, ocurre en caso de citaciones para comparecer ante autoridad judicial o administrativa, ejercer el voto, etc. (sin año: 94, 95).

El autor explica ampliamente las razones que originan la suspensión del contrato de trabajo. El Código de Trabajo las regula del artículo 65 al 75, así como la forma en que ha de darse su reanudación.

Finalmente, se deduce que la suspensión de la relación de trabajo consiste en un lapso temporal durante el cual, alguna o ambas partes de la relación de trabajo, dejan de cumplir con las obligaciones que les corresponden en virtud de haber acaecido una causa que lo justifica; al acabar la causa, se reanuda la relación de trabajo, garantizando la estabilidad laboral.

2.5 Terminación de la relación de trabajo

La relación de trabajo se extingue; esto implica su cese definitivo. Al respecto, Briceño Ruiz da a conocer lo siguiente:

«La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa cese o que se acabe del todo una cosa. Algunos prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo. En virtud que la rescisión y la terminación ponen fin definitivamente, acaban con la relación de trabajo». (1985: 214).

La denominación que reciba esta figura varía de acuerdo a diversos enfoques y a las circunstancias por las cuales se ponga fin a la relación jurídica. Es importante tomar en cuenta que:

«La doctrina considera que la denominación de terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo, no es bien utilizado, inclinándose por el término extinción, por considerarlo más técnico y porque se refiere genéricamente a las acciones, los derechos y las obligaciones, así como a innumerables instituciones, por cuanto que dicha denominación implica todo género de cese, cesación, término, conclusión final o desaparición de personas, cosas o situaciones, y por ende, sus efectos jurídicos. Otras denominaciones: terminación, extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura y despido, cada una de ellas con sus particulares enfoques pero que su finalidad es

la misma, es decir, que significa la conclusión del vínculo jurídico entre las partes. Cuando los hechos que generan la terminación de la relación laboral es imputable a una de las partes, se califican a título de despido justificado, si ha sido el trabajador quien ha dado causa justa de la terminación del contrato; despido injustificado, si la terminación de la relación laboral es resultante de la decisión propia del empleador, sin que medie causa imputable de despido hacia el trabajador; y despido indirecto, cuando el empleador asume actitudes de inconformidad respecto al trabajador, y éste interpreta que la intención del empleador es conseguir indirectamente la terminación de la relación de trabajo. (sin año: 96, 98).

Lo precedente permite sostener que el término "extinción" es el más general, y que se asignan diferentes denominaciones según las causas que den lugar a la finalización de la relación de trabajo. Siendo "despido" la manera en que se nombra a la terminación de la relación del contrato de trabajo cuando se adjudica la causa a una de las partes. Las causas de extinción de la relación laboral son explicadas por Sacalxot, así:

- 1) Por la limitación temporal del contrato: a) En los contratos a prueba, las partes, de común acuerdo, fijan un período de prueba para determinar la idoneidad del trabajador en la ejecución de las labores que se le encomiendan; período no mayor de dos meses, en el sector privado, y de seis meses, para el público, autónomo o semiautónomo, dentro del cual las partes pueden ponerle fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para ninguna de ellas. b) Contrato a plazo fijo o duración determinada: las partes, al celebrar el contrato de trabajo fijan, de común acuerdo, el tiempo de duración de la relación de trabajo, sabiendo la fecha de expiración de la misma;
- 2) Según el consentimiento de las partes: a) Por causas válidas contenidas en el contrato, sin fijar término de extinción de la relación de trabajo, las partes plasman en el contrato una cláusula que indique que, al acaecer ciertos hechos, se tendrá por extinguido el mismo; puede interpretarse como una resolución del contrato. b) Por mutuo acuerdo de las partes, estando vigente la relación de trabajo y sin ninguna causa que lo justifique,

- las partes aceptan la terminación de la relación laboral sin necesidad de justificar su actitud o decisión. c) Por renuncia del trabajador aceptada por el patrono, en los casos en que la decisión unilateral del trabajador provoca la terminación de la relación laboral sin que medie causa alguna, el trabajador deberá dar al patrono un previo aviso;
- 3) Por causas ajenas a las partes: a) Muerte del trabajador, lógicamente el contrato se extingue automáticamente; b) Por muerte del patrono, caso en donde el patrono es persona individual y sus herederos no desean o no pueden continuar con la actividad económica del patrono; c) Por incapacidad sobrevenida, puede ser por dos razones: por incapacidad mental o física; puede ocurrir en cualquiera de las partes; d) Por fuerza mayor o caso fortuito; e) Por cesación de actividades de la empresa; y, f) Por prohibición de la autoridad o sanción contra el establecimiento;
 - 4) Por decisión unilateral del empresario: a) Cuando el trabajador falte a sus obligaciones derivadas de la ley o el contrato, o por hechos imputables al trabajador. b) Cuando, sin existir ninguna causa de despido al trabajador, el empleador simplemente decide la terminación de la relación laboral;
 - 5) Por decisión unilateral del trabajador: a) Con justa causa, cuando en el desempeño de las funciones, el empleador asume actitudes irregulares o impropias que el trabajador puede llegar a interpretar como causas de despido indirecto o auto-despido. b) Sin justa causa, si la decisión de terminación de la relación de trabajo la asume el trabajador sin motivo alguno, simplemente dimite del trabajo. c) Por abandono del trabajo, que implica una renuncia tácita por parte del trabajador, de manera inmotivada; y,
 - 6) Por decisión judicial: la extinción de la relación laboral proviene de una definición judicial, y que puede ser causada por nulidad del contrato; en tal virtud, la resolución judicial libera a las partes de su relación contractual, imponiendo medidas y sanciones. (sin año: 98, 102).

La clasificación precedente es una síntesis de lo contenido en los artículos 76 al 87 del Código de Trabajo, siendo los efectos colaterales que derivan de la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con Fernández Molina, los siguientes:

- õa. Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador;
- b. El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia;
- c. En todo caso, se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores; y,
- d. Por lo general, produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social)õ. (1996: 136).

Fernández Molina especifica y explica las diversas denominaciones y maneras en que tiene lugar la extinción de la relación de trabajo, según sea el patrono o el trabajador el que le ponga fin:

õTerminación por decisión de patrono:

- a. Despido. El empleador puede escoger a sus trabajadores; facultad de contratar y despedir. Tiene amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores: sin responsabilidad alguna en caso medie causa justificada; con responsabilidad (indemnización) si el despido es simple. Excepto: plazo fijo y ejecución de obra; y,
- b. Despido justificado. El patrono actúa fundado en algunas de las causales contenidas en

la ley. Podrá invocar, para el despido, una de esas causales, que debe sostener y probar ante juez. El aviso de la terminación debe darse por escrito.

Terminación por decisión del trabajador:

- a. Renuncia. Derecho indiscutible del trabajador. Sólo conlleva la obligación del preaviso y la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal;
- b. Despido indirecto. Se fundamenta en medidas de hostigamiento en contra del trabajador para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia. Es una manifestación de la voluntad del empleador que el trabajador se vaya, sin exponerlo en forma directa;
- c. Abandono. El trabajador, sin dar algún tipo de aviso, deja de asistir a su trabajo. Procede avisar a la Inspección General de Trabajo para asegurar el hecho y fecha del abandono; y,
- d. No reintegrarse a su puesto de trabajo. El trabajador no regresa a su puesto de trabajo, una vez desaparecida la causa de la suspensión del contrato.

Terminación por otras causas:

- a. Fallecimiento del trabajador;
- b. Fallecimiento del patrono;
- c. Cierre o compra-venta de la empresa;
- d. Vencimiento del plazo de la relación de trabajo; y,
- e. Fuerza Mayorö. (1996: 136, 145).

Con base en las nociones apuntadas, se logra elaborar una definición de terminación de la relación de trabajo: es la finalización del vínculo que une a trabajador y patrono; es un estado permanente; ocurre cuando una de las partes del contrato, o ambas, deciden que no se continuará con la prestación del servicio ni con el pago de la retribución, lo que puede ocurrir también por causas ajenas a los mismos. Al terminar la relación de trabajo pueden surgir, dependiendo de las circunstancias, obligaciones posteriores de las partes, tal el caso de la indemnización que debe el patrono al trabajador, o los daños y perjuicios que pueda ocasionar el trabajador a favor del patrono.

Capítulo 3

Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales constituyen derechos de los trabajadores, que se originan por encontrarse formando parte de la relación de trabajo.

3.1 Definición

El primer término del vocablo que se desea definir es *prestación*, y es importante analizarlo por separado para, después, comprender lo que son las prestaciones de trabajo. La Real Academia Española de la Lengua indica que es: *Acción y efecto de prestar. Cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto. Cosa o servicio que un contratante da o promete al otro.* (1997: 1662).

Del texto citado se entiende que una prestación es algo que una persona da a otra. En el mismo sentido, explica Cabanellas: *Acción y efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones, consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige.* (1997: 318).

Por lo que una prestación es el objeto que se da, lo que se hace o no se hace en una relación jurídica. Teniendo definido este vocablo, ahora se define *laboral*. La Real Academia Española señala que ese vocablo significa: *Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.* (1997: 1221). Es decir, que *laboral* es lo que se refiere al trabajo; de ahí la necesidad de referir algunas nociones sobre lo que es el *trabajo*, para lograr emitir una definición completa. La Real Academia Española nos da otra definición : *Acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa en contraposición de capital.* (1997: 1662).

Los seres humanos emplean su fuerza física y mental en la realización de actividades que producen bienes económicos. Cabanellas complementa lo citado, indicando que el trabajo es:

“El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. (1997: 389).

Muy importantes las observaciones anteriores, resaltando que la actividad que se realiza es susceptible de ser valorada económicamente y que se encuentra dentro del margen de la ley. Siendo, por lo tanto, las prestaciones laborales las obligaciones que derivan del contrato de trabajo, específicamente, las que el patrono tiene hacia el trabajador por la actividad mental o física que éste realiza en su beneficio.

Algunos autores definen las prestaciones laborales de la siguiente manera: son todas aquellas actividades costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados, prestaciones, aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por conceptos de salarios percibe el colaborador. En otras palabras, son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal recibe el colaborador, en metálico o en especie, y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que, de otra manera, él hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar.

Nótese que en la definición anterior el salario no es una prestación laboral, sino que lo son todos los beneficios materiales o sociales que recibe el trabajador, además del salario. Con esa idea, no se está de acuerdo completamente porque, como se explicará más adelante, sí se considera al salario como una prestación porque es parte de la obligación adquirida por el patrono a favor del trabajador en el contrato de trabajo.

Otros autores más indican los objetivos que emanan de las prestaciones laborales: su objetivo es proporcionar un beneficio colateral a su salario, por cuota diaria que una empresa o patrón otorga al personal, sea en especie o en dinero, para la satisfacción de sus necesidades económicas, educativas o socioculturales y recreativas, como medio de motivación para lograr el mejor desempeño. Los objetivos principales de la mayor parte de los programas de prestaciones son: mejorar la satisfacción de los empleados; satisfacer las necesidades de salud y seguridad; atraer y motivar a los empleados.

Los objetivos trazados supra están enfocados correctamente, porque es muy cierto que los trabajadores rinden mejor en sus actividades si encuentran agradable el conjunto de beneficios que reciben a cambio de la prestación de servicios.

3.2 Clases de prestaciones laborales

El patrono debe al trabajador prestaciones laborales encaminadas tanto al mejoramiento de su nivel económico, retribuyendo todo el tiempo de servicio, como al mantenimiento de su salud e, incluso, de sus relaciones sociales. Las prestaciones laborales pueden ser de dos clases: sociales y económicas.

3.2.1 Prestaciones sociales

Cuando el patrono da al trabajador beneficios que le permiten mantener su salud y relaciones familiares, incluso, para el cumplimiento de obligaciones ciudadanas y judiciales, se tratan de prestaciones sociales. Cabanellas explica sobre el tema lo siguiente:

“Aquellos derechos o beneficios que a los asegurados o favorecidos indirectos se les concede en diferentes seguros sociales, de producirse la eventualidad que se trata de compensar o remediar. Aun cuando sea tecnicismo jurídico correcto el de beneficio para el mismo concepto, se señala que el vocablo prestación aparta la idea de favor, gracia o merced que puede evocar la etapa superada de la beneficencia o caridad privada. (1997: 454, 455).

Las prestaciones sociales, por lo tanto, refieren a la obligación que adquiere el patrono de dar al trabajador los beneficios que devienen conforme la ley de la relación de trabajo. El mismo autor complementa explicando:

Las principales proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos. Otras se basan en deberes del ciudadano, como las operaciones preliminares del servicio militar y la concurrencia ante autoridades administrativas o judiciales, previa citación y con amenaza de sanciones para quien no concorra. En algunas oportunidades se concede también este permiso por servicios altruistas o de especial interés para la colectividad, como el de los dadores de sangre, cuando así esté previsto en convenciones o estatutos. Finalmente, por razón de estudios, se dan permisos remunerados para concurrir a los exámenes. (1997: 353, 354).

La enumeración de las prestaciones sociales permite entender por completo su significado, siendo sus fines los siguientes:

- A. Resarcir riesgos, cuando se materializan las contingencias adversas en males para las personas, sus recursos o sus bienes;
- B. Atención de cargas familiares, que suelen recibir, según los países y las modalidades de las prestaciones, los nombres de asignaciones, subvenciones, subsidios o salario familiar. Pueden originarles el número de hijos, la nupcialidad, la maternidad y la escolaridad;
- C. La subsistencia de las clases pasivas en niveles decorosos de vida, a favor del que ha dejado de trabajar por haber alcanzado el número de años de vida y de servicios para tener derecho a esta percepción, que recibe los nombres de jubilación o retiro; o bien por un vínculo personal y económico inmediato con un trabajador en activo, jubilado o retirado, y que se denomina pensión; y,

D. Por medida graciable, a favor de personas en caso de involuntaria e insuperable necesidad, por desgracias individuales o colectivas, que mueven recursos calificados antaño de beneficencia pública y ahora asistencia socialö. (1997: 454, 455).

Los propósitos intrínsecos de las prestaciones sociales permiten al trabajador mantener su empleo y recuperar fuerzas y recrearse, si se trata de descanso semanal y vacaciones. Se considera que es necesario definir ambos aspectos.

a. Vacaciones

Esta prestación social está encaminada a recrear, anualmente, al trabajador para recargar energía y continuar desempeñando sus labores con efectividad. Cabanellas explica:

õCesación en el trabajo, estudio, negocios u otras actividades durante varios días consecutivos, semanas y algunos meses en el año, con fines de descanso, recuperación de energías y solaz. Como la palabra, en esta acepción suele usarse el plural, se harán en las formas plurales de vacaciones las primeras apreciaciones sobre las de índole general y las específicas en lo laboral y judicial. Temporada, desde algunos días hasta algunos meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales precisas o a distracciones. A la necesidad de recuperación de las energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante, y a la de descargar la atención o la mente, en los que realizan trabajo de aplicación intelectual, se han unido en esta práctica, convertida luego en derecho y aún en deber, razones climáticas ya que, por lo común, se destinan a las vacaciones los meses en que, por el calor, y en los climas glaciares por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligada. Para el Derecho, las vacaciones ofrecen especial interés en el Derecho Laboral, razón por la que se aborda en la locución siguiente. Vacaciones laborales o pagadas: La cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana, se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La

consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución no son apetecidas por los trabajadores, que se han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas sociales más regateadas. Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido óvariable desde unos días hasta más de un mes- que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación, y si durante este tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas; constituyen una conquista muy reciente de la clase trabajadora. (1997: 729, 733).

Es importante resaltar la necesidad de que las vacaciones sean pagadas, como una de las reglas generales del Derecho Laboral, pues el trabajador debe encontrarse libre de preocupaciones económicas para poder recuperar las energías invertidas en el trabajo a que se compromete por la relación laboral.

b. Descanso

Es un período temporal en que el trabajador no asiste a su empleo, para recuperar las energías que ha puesto en el trabajo que realiza. Se entiende que se trata del séptimo día o día de descanso semanal, prestación social que también puede interpretarse del modo que lo expone Cabanellas:

• Interrupción o cese pasajero en una actividad. Pausa en tarea, trabajo o servicio. La voz descanso ha adquirido importancia jurídica especial a través del Derecho Laboral o del Trabajo, donde expresa el tiempo de reposo que debe concederse a todo trabajador, en una graduación cuádruple:

- a) Dentro de la propia labor diaria, cuando el quehacer fatigüe o agote física o intelectualmente, lo cual se traduce en altos o interrupciones de breves minutos, destinados a reparar las fuerzas;

- b) De una jornada laborable a la otra, descanso que suele calcularse de diez a doce horas desde el término de una hasta el comienzo de la siguiente, con preferencia por la noche;
- c) De una a otra semana, consistente en un día franco al menos y, generalmente, el domingo u otro compensatorio; y,
- d) Un período anual de vacaciones remuneradas, que oscila en su duración de acuerdo con las normas legales, la antigüedad, las convenciones de trabajo o la costumbre. (1997: 188, 189).

La gradación del descanso que propone Cabanellas abarca desde la hora de almuerzo de cada día de trabajo hasta las vacaciones. Se reitera la necesidad fisiológica del ser humano, de la persona que se encuentra trabajando, de reposar, de cesar en sus actividades laborales para continuar, a su regreso, a las labores que le corresponden con la energía física y mental necesarias para desarrollarlas con eficiencia y eficacia.

Los descansos también son llamados licencias en el Código de Trabajo, artículos 61, 65, 66, 67, 68 y 207; se encuentran regulados los siguientes descansos o licencias:

- Para ejercicio del voto en las elecciones populares;
- Por fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres o hijos del trabajador;
- Por contraer matrimonio el trabajador;
- Por nacimiento de hijo del trabajador;
- Por autorización del empleador;
- Para responder a citaciones judiciales;
- Por desempeño de una función sindical, a los miembros del Comité Ejecutivo;

- En los casos que se prevean específicamente en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- Por enfermedades;
- Por riesgos profesionales;
- Por maternidad, descanso pre y postnatal;
- Por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo;
- Licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- Por ocupación de un cargo político remunerado de algún miembro del sindicato;
- Por enfermedades, riesgos profesionales e incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, después de transcurridos los plazos en que el patrono está obligado a pagar medio salario, conforme lo prescribe la ley; y,
- Por prisión provisional, de acuerdo con las reglas que fija la ley.

3.2.2 Prestaciones económicas

Esta clase de prestaciones implica la intervención de dinero, es decir, se enmarcan en esta clasificación todas las obligaciones que los patronos tienen hacia el trabajador y que aumentan los ingresos monetarios del mismo. Briceño explica, al respecto, lo siguiente:

Las prestaciones económicas son muy importantes; en buena medida hacen factible el logro y el desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación estricta del esfuerzo y al pago de un producto, como si se tratara de una mercancía. (1985: 350).

La seguridad que indica el autor, es la seguridad económica del trabajador, quien no debe padecer penurias relacionadas con el dinero, al encontrarse recibiendo exactamente lo que le corresponde por la prestación del servicio a que se ha obligado mediante el contrato de trabajo. El mismo autor cita a Juan D. Pozzo:

“Aun cuando de la definición del contrato de trabajo pareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la remuneración correspondiente al trabajo prestado por el empleado es indudable que, del mismo concepto, surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección del empresario, que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y las tareas que se realizan en ellas velando, ante todo, por la seguridad de la vida y de la capacidad física y moral de sus subordinados, pues no debemos olvidar que en el contrato laboral tiene un aspecto relevadamente personal en cuanto significa la utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de los objetos materiales, tanto en sus consecuencias individuales como sociales. (1985: 350).

La importancia que una persona desempeñe una actividad a favor de otra implica que las prestaciones económicas que reciba no se deban constreñir al salario, toda vez que la misma está dando sus facultades mentales, físicas y su tiempo, empeñándolo en beneficio del patrono, quien debe someterse cabalmente a las leyes laborales y otorgar al trabajador las prestaciones que le corresponden.

De Pina y de Pina Vara enumeran las prestaciones económicas a que puede hacerse acreedor el trabajador, como consecuencia de la relación de trabajo:

“Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación. (1997: 447).

Enseguida se definen las prestaciones económicas que, a criterio propio, deben recibir los trabajadores en la relación de trabajo:

a. Salario

Es la retribución principal que recibe el trabajador por la prestación de su trabajo; su nombre se deriva de que, en la antigüedad, se pagaba con sal a los trabajadores. Cabanellas explica que:

«Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obra, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie, como retribución inmediata y directa por su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes». (1997: 517).

La anterior definición de salario es bastante completa, en virtud que abarca todo beneficio económico que recibe el trabajador del patrono. La definición de la Organización Internacional del Trabajo sobre el salario, está contenida en el artículo 1 del Convenio número 95, y es la siguiente:

«El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar».

Esta definición es muy importante, porque se indica que no importa la denominación o forma en que se calcule la retribución económica a que tiene derecho el trabajador, será salario mientras derive de un contrato de trabajo, incluyendo bonificaciones que pueda percibir el empleado. Debido a que esta definición emana de una norma internacional que rige en Guatemala, debe

considerarse en todo momento su cumplimiento, es decir que, al hacer el cálculo de prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador, las bonificaciones deben incluirse como parte del salario al momento de obtener el monto de la indemnización.

b. Horas extras

Cuando se inicia una relación de trabajo, el contrato debe ser preciso en indicar la jornada a la que estará sujeto el trabajador, es decir, el número de horas que el mismo debe comparecer al lugar de trabajo y permanecer bajo las órdenes del patrono; cuando ese tiempo se excede, el trabajador está trabajando horas extraordinarias u horas extras, es decir, un tiempo suplementario o añadido al que corresponde. Fernández Molina define las horas extras:

«Éstas consisten en el pago que el patrono hace por el tiempo adicional al convenido en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo. Viene a ser una extensión del salario por extensión del tiempo; son eventuales y con carácter de excepción». (1996: 192, 193).

Es digno destacar la eventualidad y excepcionalidad a que el autor hace referencia, porque no siempre se verifican; las mismas son excepcionales y deben ser pagadas aumentando el valor normal de una hora de trabajo.

c. Aguinaldo

Anualmente, los trabajadores tienen derecho a recibir la totalidad de un salario íntegro adicional a los salarios ordinarios, durante diciembre y enero, para sufragar los gastos que se incrementan en esa época del año; a tal salario adicional se le denomina aguinaldo. Cabanellas lo define indicando:

«Se entiende por tal el sueldo anual complementario, consistente en la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Será abonado en dos cuotas». (1997: 48).

El abono en dos cuotas del aguinaldo es la razón por la que se indicó que se paga en diciembre y enero, porque la mitad del mismo se hace efectiva a mediados del mes de diciembre, y el resto a mediados del mes de enero del año siguiente. Los Decretos 74-78 y 76-78 del Congreso de la República, contienen las leyes reguladoras de la prestación del aguinaldo para el sector público y privado.

d. Bonificaciones

Al salario se le puede incrementar el valor con mejoras que se hacen para promover el interés del trabajador en su trabajo, para tener una mayor productividad y que el trabajador se sienta valorado por la labor que lleva a cabo. Cabanellas, desde una perspectiva laboral, explica:

“Cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica constituye bonificación para el trabajador. Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre estos pueden citarse los de suplemento, plus, mejora, recargo y sobresalario adicional, entre otros” (1997: 86).

Las bonificaciones constituyen, como lo indica el autor citado, una regulación básica en beneficio de los trabajadores; el salario se ve incrementado. En Guatemala, las leyes laborales regulan dos bonificaciones: la anual, comúnmente conocida como bono 14; y la bonificación incentivo.

La bonificación anual fue creada a través del Decreto número 42-92 del Congreso de la República; su objetivo es garantizar las condiciones de vida del trabajador, mejorando su situación económica y social a través de una remuneración anual adicional al salario. Es obligatoria para todo patrono; equivale al cien por ciento del salario de un mes y se debe pagar durante el mes de julio.

Incentivo es algo que estimula, así lo indica Cabanellas: “Que mueve o excita a desear o hacer una cosa. Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía para elevar la producción” (1997: 1151).

La bonificación incentivo tiene la finalidad de estimular al trabajador para que su producción sea mayor; fue creada a través del Decreto número 78-89 y reformada mediante el Decreto 37-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala. No puede el patrono indicar que el salario se incrementa por hacer efectiva dicha bonificación, lo que significa que, al restarle la misma al salario total devengado por el trabajador, debe acumularse por lo menos el salario mínimo.

e. Indemnizaciones

Se considera que una indemnización es la prestación económica destinada a retribuir el menoscabo sufrido por el trabajador o su familia, como consecuencia de la terminación de una relación de trabajo. La Real Academia Española, define los vocablos indemnización e indemnizar de la siguiente manera: "Acción y efecto de indemnizar o indemnizarse"; y "Resarcir de un daño o perjuicio". (1997: 1157).

Lo que da la idea que al trabajador o a su familia se le hace efectivo el pago de una cantidad de dinero porque, al cesar éste en sus labores y dejar de percibir el ingreso económico que estaba generando, se encuentra en riesgo la estabilidad que aportaba a su núcleo familiar. Se indica que la indemnización se puede entregar al trabajador o a su familia, según la causa que dé lugar a la misma, sea por despido, por renuncia o por fallecimiento del trabajador.

La indemnización por despido la explica Cabanellas del siguiente modo:

"El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal; es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal". (1997: 299, 302).

Según el tiempo que el trabajador haya estado al servicio del patrono, es la cantidad de dinero a que se hace acreedor, conforme la definición del autor. Asimismo, refiere que la indemnización por falta de preaviso significa:

•Compensación en dinero que establecen distintas legislaciones, como complemento de la indemnización por despido cuando la cesantía laboral injustificada se dispone de manera súbita y sin permitirle por ello al trabajador disponer de cierto lapso para encontrar tarea nueva y de conveniencia cuando menos equivalente a la que dejó. (1997: 299, 302).

La importancia de esta indemnización es garantizar al trabajador que tendrá el tiempo suficiente para volver a colocarse en un empleo de condiciones similares al que se encontraba, por no habersele notificado que su relación de trabajo llegaría a su fin. Finalmente, se menciona la indemnización por fallecimiento, que pretende no dejar en el desamparo a quienes dependían económicamente del trabajador, y que el mismo Cabanellas define del modo siguiente:

•Deriva inequívocamente del vínculo laboral que unía a las partes del contrato de trabajo, pero su naturaleza jurídica ofrece los caracteres de institución previsional, favorece exclusivamente a aquellas personas que de él dependían económicamente, los directos beneficiarios. (1997: 299, 302).

Las indemnizaciones permiten al trabajador o a sus deudos superar la falta de un ingreso económico que deviene a la finalización del contrato de trabajo.

f. Pensiones

Pensiones son prestaciones económicas que el trabajador o su familia tienen derecho a percibir cada cierto período de tiempo, durante un plazo mediano o vitalicio, y que derivan de la relación de trabajo por la duración de la misma o por accidentes ocurridos con ocasión de llevar a cabo las funciones específicas. La Real Academia Española, define: •Cantidad periódica, temporal o vitalicia que se asigna a alguien desde las instituciones de la seguridad social. (1997: 1568).

Es importante resaltar que las instituciones de seguridad social son las encargadas de asignar estas cantidades de dinero a los trabajadores o a sus deudos.

Las pensiones más importantes reguladas en la legislación laboral guatemalteca son las jubilaciones de invalidez, orfandad y viudez.

La jubilación, explica Cabanellas, es:

“Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se persigue sin prestación de esfuerzo actual y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación como la invalidez, que anticipe tal derecho o compensación”. (1997: 324).

Es decir, que la jubilación es una prestación económica vitalicia cuyo requisito principal se encuentra en el plazo trabajado. Del mismo modo, De Pina y de Pina Vara explican: “Acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado público pasa del servicio activo a la situación de jubilado, con derecho a una pensión vitalicia”. (1997: 335).

Por lo que se puede definir la pensión por jubilación como la cantidad de dinero que mensualmente se asigna a un trabajador retirado.

Ahora bien, la pensión por invalidez está contemplada en la Ley de Clases Pasivas del Estado, para los trabajadores del Estado que, estando en ejercicio de sus labores, adquieren una enfermedad que les imposibilita seguir trabajando; esta enfermedad puede ser física o mental e implica el pago periódico de una cantidad de dinero al trabajador que ha caído en estado de invalidez, para suplir sus necesidades económicas.

La pensión por orfandad y por viudez se derivan del fallecimiento del trabajador, y van dirigidas a sus hijos o cónyuge, respectivamente. La orfandad, determina la Real Academia Española, es: “Estado de huérfano. Pensión que por derecho o por otro motivo disfrutaban los huérfanos”. (1997:

1458); y, huérfano es: ñla persona menor de edad a quien se le han muerto el padre y la madre, o alguno de los dosö. (1997: 1120, 2100).

Siendo el padre o madre los responsables del sustento de los hijos menores de edad, esta pensión se dirige a auxiliar a los mismos, y también a aquellos que se encuentran en estado de interdicción. Finalmente, la pensión por viudez está dirigida al cónyuge supérstite del trabajador, para que siga obteniendo los beneficios sociales que obtuvo el cónyuge fallecido durante sus labores.

3.3 Cálculo de prestaciones de trabajo

Es preciso tomar en consideración que, al finalizar una relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a que se le haga efectivo el pago de todas las prestaciones laborales; lo anterior incluye el pago de salarios, horas extras, bonificaciones y vacaciones atrasadas.

Si se hace acopio de la definición que emana de la Organización Internacional del Trabajo, es importante tomar en cuenta que, para calcular la indemnización que surge de la finalización del contrato, es menester incluir en el salario las bonificaciones percibidas por el trabajador como parte del mismo, regulación que se inclina a proteger al trabajador en sus derechos, por la característica tutelar del mismo que informa al Derecho Laboral.

Teniendo lo anterior como base, no es difícil hacer operaciones matemáticas que permitan encontrar la cantidad de dinero que, por derecho, el trabajador debe percibir.

Capítulo 4

Convenios de pago

Los convenios de pago, en el ámbito laboral, son consecuencia de la conciliación, misma que puede verificarse en el ámbito privado, donde sólo intervienen las partes; en el administrativo, interviniendo autoridades administrativas de trabajo; y en el judicial, ante el juez de trabajo y previsión social.

Previo a abordar el tema de los convenios de pago, resulta necesario explicar a qué se refiere la conciliación; al respecto, Cabanellas explica: ðAvenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de *conciliación*, que se denomina juicio de conciliación. (1997: 81).

Esta definición es bastante concreta y, en efecto, la conciliación es un acuerdo al que llegan las partes; como anota el autor, se lleva a cabo antes que inicie el juicio, con el efecto que se ahorre y economice tiempo procesal, para evitar hacer una serie de actuaciones que quedarán anuladas si se arriba a un convenio entre las partes. Profundizando en el tema, se transcribe la explicación contenida en el Diccionario Jurídico Mexicano:

ðEs el acuerdo al que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite que resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas. La conciliación tiene amplia aplicación jurídica. Forma parte importante del derecho procesal del trabajo, pero también del derecho civil y el derecho internacional público en donde ha alcanzado también categoría de instancia obligatoria; y actualmente la de institución de carácter voluntario u obligatorio que se presentan en una amplia gama de actividades relacionadas con instituciones bancarias, instituciones de seguros, defensa del consumidor o protección de personas y menores.

Veamos cada una de estas aplicaciones. Es tradicional en nuestra época que la conciliación la liguemos por razones ideológicas a las cuestiones laborales. La denominación de los tribunales del trabajo como juntas de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, nos lleva en primer término a esta referencia procesal, porque como nos lo ha expresado Eduardo J. Couture en términos sencillos aun cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa, ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los *Conseils Prud`homess*, forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica, modalidad que continua ocupando un primer plano en el derecho moderno. (1998: 568).

Como se puede notar, la popularidad de la conciliación deviene del Derecho Laboral; en el caso guatemalteco, esta es una etapa obligatoria en el proceso judicial ordinario. En ese sentido, Goldstein afirma:

Acto judicial que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiera entablar, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que le da motivo. La conciliación laboral, por su parte, es la reunión de la partes de un conflicto laboral, debiendo comparecer voluntaria u obligatoriamente ante el juez o un funcionario conciliador con el objeto de alcanzar una solución. (2010: 149).

Es importante resaltar de las nociones de Goldstein que, en efecto, se evita el pleito o juicio; pero también se hace referencia a una situación relevante: puede comparecerse obligatoriamente o de forma voluntaria, y no sólo puede hacerse ante el juez sino que, también, ante un funcionario conciliador, como es el caso en Guatemala de los Inspectores de Trabajo, entes administrativos facultados para el efecto.

El autor guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, explica que:

«La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios del mismo». (1999: 143).

De la noción citada se encuentra la necesidad de suscribir un convenio que no contrarié las leyes de trabajo ni los principios del Derecho Laboral; es posible ya iniciar a hacerse una idea de lo que constituye un convenio.

Pero se considera indispensable, antes de abordar el tema central de este capítulo, dar a conocer la definición de Gutiérrez Caballeros:

«Método alternativo no procesal para la solución de conflictos, donde un tercero imparcial y calificado, que puede ser una autoridad competente o alguien designado por los interesados, denominado Conciliador, presta su ayuda interviniendo de manera activa en la disputa, conociendo las diferencias y los puntos que son objeto del antagonismo, para luego proponerle a las partes fórmulas equánimes que redunden en el logro de un acuerdo que termine el conflicto o impulsando las fórmulas sugeridas por ellos mismos para lograr dicho fin y evitar que dicha controversia llegue a ser conocida en juicio por un órgano jurisdiccional. Sin que dichas proposiciones sean de acatamiento obligatorio para las partes». (2001: 11, 14).

La definición anterior es bastante completa; sin embargo, en el caso de la conciliación laboral, sí es de obligatorio cumplimiento para las partes, porque se suscribe ante autoridad administrativa, o bien, ante autoridad judicial.

Rodríguez Rivera emite la definición de conciliación que, a juicio propio, es la más completa de todas:

«En los Conflictos Colectivos de trabajo, es un proceso autónomo, pero en el Proceso Ordinario Laboral, es una fase obligatoria, puede decirse que los autores que aluden al tema, están de acuerdo en que se trata de un acuerdo de voluntades de quienes son parte en un juicio, por medio de la cual convienen en arreglar sus diferencias, evitándose con ello todos los inconvenientes de provocar todo un proceso y la emisión de la sentencia, que puede ser desfavorable para una de las partes». (2001: 1, 3).

Teniendo como base las definiciones citadas, se puede indicar que la conciliación, en materia laboral, es la fase administrativa o judicial mediante la que el trabajador y patrono convienen en poner fin al litigio, proponiendo y aceptando condiciones para dirimir el mismo; todo ello queda fijado en un convenio con fuerza ejecutiva.

Mario López Larrave indica que la conciliación tiene las siguientes modalidades:

«Total, cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio. Parcial, cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a estas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas. Judicial, cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aún con entera independencia de él. Extrajudicial o Administrativo, cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo o ante un Inspector del ramo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos que los convenio judiciales y produce iguales efectos con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo, sobre esta modalidad, dado el plan de tesis, es imposible entrar en mayores discusiones». (sin año: 99).

Es, de la definición anterior, de la que se extrae que los convenios de pago pueden suscribirse en el ámbito laboral ante la Inspección General de Trabajo, siendo un convenio administrativo, y ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, un convenio judicial.

4.1 Definición

Teniendo en consideración que el acuerdo al que se llega en la conciliación se plasma en un convenio, es importante citar las siguientes nociones:

De convenir y éste del latín *convenire* ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o más personas. Es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. Las definiciones doctrinales coinciden con la que estipula el ordenamiento civil. Es, pues, un género particular de actos jurídicos en el acuerdo de voluntades, tiene por objeto un interés jurídico referido a la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones. Los contratos son una especie de este género. En el derecho romano eran considerados como una fuente de obligaciones de inferior categoría de los contratos en virtud de que por sí solos no generaban obligaciones. (1998: 739).

Como se aprecia de la definición anterior, un convenio es una especie de contrato que se lleva a cabo entre dos partes con pretensiones opuestas, pero que buscan solucionar un conflicto, cediendo en algunas de sus pretensiones; en igual forma, en el Diccionario de Derecho de De Pina y De Pina Vara se lee: "Acuerdo de dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación". (1997: 194).

La anterior definición se concretiza a la creación, transferencia o extinción consistente en dar, hacer o no hacer, lo que constituye el contenido de la obligación.

De ahí que convenio consiste en el acto jurídico de dejar asentada la voluntad de las partes de llegar al final de la controversia jurídica surgida entre ellas, a través de un acuerdo sobre los aspectos litigiosos.

Ahora bien, sobre el pago existen varias definiciones, pero se citan únicamente dos que se explicarían ampliamente; Goldstein refiere:

• Modo de extinción de las obligaciones. Cumplimiento específico de la prestación que hace el objeto de la obligación, ya se trate de una obligación de hacer, ya de una obligación de dar. (2010: 410).

En el Diccionario Jurídico Mexicano existe una definición similar que hace acopio a la etimología de la palabra:

• De pagar y éste, a su vez, del latín *pacare*. Pago es sinónimo de cumplimiento de las obligaciones. Al efecto, entendemos por cumplimiento de una obligación, la realización de la prestación a que estaba obligado el deudor frente al acreedor. (1998: 2315).

Las dos nociones, previamente transcritas, permiten desenmarañar una serie de conceptos de tal modo que el pago es el cumplimiento de la obligación que ha adquirido una persona en una relación jurídica preexistente; en el caso que atañe a la investigación, el trabajador se obliga a prestar su fuerza material o intelectual y aplicarla a la producción de beneficio al patrono. Este último se obliga a dar al trabajador, a cambio de sus actividades, un salario, retribución económica que se acompaña de bonificaciones y, al darle fin a la relación de trabajo, se puede verificar el surgimiento de la indemnización.

Un convenio de pago, por lo tanto, es el documento a través del cual las partes se comprometen a dar cumplimiento a sus obligaciones. Sin embargo, al tratar de un convenio de pago en el ámbito laboral, los sujetos que intervienen serán trabajador y patrono; el objeto del convenio, el pago de las prestaciones del trabajador, que será la obligación por la que se acude a la vía administrativa o judicial, surgiendo una controversia determinada por la falta de anuencia del patrono de hacer efectivo al trabajador el cumplimiento de la obligación adquirida, es decir, pago de salario, bonificaciones, indemnización, etc.

4.2 Entes estatales encargados de su suscripción

Cuando finaliza una relación de trabajo, o aun estando ésta vigente, así como el trabajador cumple su obligación proporcionando su fuerza laboral al patrono, este último debe hacer efectiva su obligación, proporcionando al trabajador sus prestaciones sociales y económicas.

En caso de incumplimiento por parte del patrono, la legislación guatemalteca confiere la facultad al trabajador de acudir ante las autoridades administrativas o judiciales del ámbito laboral a presentar su situación para que, en tutela de sus derechos, pueda solventarse la situación.

Las autoridades administrativas y judiciales de trabajo ante las que puede acudir el trabajador son principalmente dos: la Inspección General de Trabajo (administrativa), y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social (judicial).

a) La Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme lo estipula el artículo 278 del Código de Trabajo:

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social o que se emitan en el futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo í ò.

El artículo transcrito refiere, de manera general, las funciones de la Inspección General de Trabajo, y hace referencia también a los convenios de pago o arreglos conciliatorios a que pueden llegar las partes de la relación laboral, y que pueden ser aprobados por esta entidad con fuerza ejecutiva, para que su suscripción tenga un asegurado cumplimiento.

Argueta Ramírez se refiere a la Inspección General de Trabajo y explica:

Constituye un órgano estatal de carácter técnico, cuya función específica es velar por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales de todo el sistema laboral de Guatemala. La competencia de la Inspección General de Trabajo se limita a las relaciones laborales patronos-trabajadores. El sistema normativo laboral tiene el propósito de alcanzar a través de sus regulaciones la eficiencia económica a través de la adecuada regulación de las relaciones laborales, también tiene el propósito de garantizar el desarrollo de la población a través de una serie de normas que garantizan la protección de los trabajadores y establecen importantes prestaciones sociales. La adecuada aplicación del sistema normativo laboral permite alcanzar un balance entre la eficiencia económica y el desarrollo de la población y esto produce la armonía social necesaria para asegurar el crecimiento económico y el desarrollo social y por esa razón se afirma que el sistema normativo laboral o simplemente las leyes laborales constituyen un importante y estratégico elemento de la política Social y Económica del Estado. Cuando el sistema normativo laboral no es aplicado en forma efectiva entonces se produce una situación de impunidad laboral en donde las relaciones laborales se desarrollan sin regulación y sin control, permitiendo de esta manera la obtención del ilícito privilegio económico de reducir los costos de operación de las empresas y produciendo un profundo deterioro en la condición social de la población trabajadora la cual ante la falta de aplicación de la ley laboral queda desprotegida ante los abusos económicos de los empleadores. El Estado tiene la obligación de establecer un adecuado sistema de inspección de trabajo. Según el artículo 183.a de la Constitución Política de la República, corresponde al Organismo Ejecutivo velar por el cumplimiento de las leyes y en el caso de las leyes laborales le corresponde a la Inspección General de Trabajo la vigilancia del cumplimiento de su contenido por parte de empleadores y trabajadores. (2005: 202).

Es bastante importante la labor que desempeña la Inspección General de Trabajo porque es el ente dependiente del Organismo Ejecutivo que verifica que las normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, no importando su escala jerárquica, sean respetadas en todos los ámbitos de la economía nacional.

Los convenios que se suscriben ante la Inspección General de Trabajo o sus delegaciones o subinspecciones, se han convertido en un importante mecanismo de solución de las controversias laborales, pero es importante que se suscriban los convenios de pago con mucha cautela para tutelar los derechos del trabajador.

Una persona que desea que la Inspección General de Trabajo intervenga en la solución de la controversia jurídico laboral que le aqueja, puede acudir a esta dependencia o una de sus delegaciones departamentales y manifestar la situación en que se encuentra; así se da inicio al procedimiento administrativo. A continuación, se cita a la otra parte del conflicto para que comparezca a una audiencia en la que se le informará de la causa de su llamamiento y se averiguará su postura.

Si la otra parte se encuentra en la disposición de llegar a un acuerdo, se procura llegar a una conciliación que se dejará plasmada en un convenio.

b) Juzgado de Trabajo y Previsión Social

En cuanto a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se puede indicar que existe jurisdicción privativa en materia laboral, lo que significa que sólo estos juzgados son competentes para conocer los litigios derivados de la relación jurídica existente entre trabajador y patrono.

El Código de Trabajo regula, a partir del artículo 283, lo relativo a estos órganos jurisdiccionales, de donde se extrae que todos los conflictos relativos al 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; los mismos pueden ser Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Estos tienen la obligación de actuar de oficio y con celeridad.

Los Juzgados de Primera Instancia de este ramo están a cargo de un juez; además, cuentan con un secretario, notificadores y escribientes.

Argueta Ramírez expone:

«La jurisdicción privativa de trabajo es reconocida en el artículo 103 de la Constitución Política de la República y significa que todos los conflictos de trabajo están sometidos al conocimiento exclusivo y especializado de los Tribunales de Trabajo. La exclusividad consiste en que estos órganos jurisdiccionales sólo pueden conocer asuntos relativos a la materia laboral y que los conflictos de trabajo no pueden ser conocidos por otro tipo de órgano jurisdiccional. La especialidad consiste en que los funcionarios judiciales que conocen los conflictos laborales deben ser de preferencia especializados en materia laboral según lo dispone el artículo 289 del Código de Trabajo. La jurisdicción privativa de trabajo conocerá de todo conflicto de trabajo, el cual consiste en una oposición o diferencia de intereses, entre empleador y trabajador, de relevancia para el derecho y que surge de la propia relación de trabajo». (2005: 210).

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son entes que forman parte del Organismo Judicial; su función tutelar de las leyes laborales representa otra forma de defensa del interés social a través de la búsqueda de una igualitaria condición de vida del trabajador frente a la del patrono, especialmente, basándose en que este último confiera al trabajador el pago de todos los derechos que a éste le asisten.

Cuando surge una controversia que deriva del incumplimiento de una de las partes de la relación laboral, no es indispensable que se acuda, previamente, al ente administrativo; cuando se trata de un conflicto individual de trabajo, el afectado puede acudir ante el órgano jurisdiccional y manifestar su pretensión, la que inmediatamente debe ser atendida por dicho órgano ante el que, de manera escrita u oral, se puede demandar para dar inicio al proceso judicial denominado juicio ordinario laboral.

Iniciado el juicio ordinario laboral, si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, es decir, si en la misma se han contemplado todos los requisitos que la ley determina para su validez, el juez debe señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de presentarse con los medios de prueba que posean para que se rindan en dicha audiencia.

En este caso, en el ámbito judicial, es obligatorio que el titular del órgano jurisdiccional lleve a cabo una etapa o fase de conciliación, proponiendo a las partes fórmulas equánimes de conciliación.

Una vez notificadas las partes y habiéndose iniciado la audiencia del juicio oral, primero se da la fase en que el demandado manifiesta si está o no de acuerdo con las pretensiones del actor; a continuación, una vez ampliada la demanda, contestada la misma y planteada la reconvención, en su caso, el juez debe procurar el avenimiento de las partes para que, llegando a un arreglo equitativo, concilien de modo que se respeten las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables al caso; si las partes no concilian, el juicio continúa hasta que se dicta la resolución que corresponda.

Si las partes logran conciliar, se suscribe el convenio de pago. Sea administrativo o judicial, el convenio que se lleve a cabo debe ser acorde a las leyes y normas jurídicas laborales, desde los convenios internacionales hasta las leyes ordinarias y reglamentos, siempre tomando en cuenta y procurando la tutela efectiva de los derechos del trabajador.

4.3 Requisitos mínimos

Para que un convenio de pago de prestaciones de trabajo sea efectivo y posea fuerza ejecutiva, es necesario que cumpla con requisitos de forma y de fondo que permitan alcanzar el equilibrio y armonía social.

El convenio quedará plasmado en el acta donde se haga constar la comparecencia de las partes ante la autoridad de que se trate.

Tomando en consideración todas las nociones vertidas con anterioridad, incluyendo las contenidas en los capítulos precedentes, se infiere que son requisitos de forma y de fondo esenciales, en un convenio de pago de prestaciones de trabajo, los siguientes:

Las formalidades con que debe cumplir el convenio son:

- a) Identificar el expediente: es decir, anotar el número correlativo de registro, según el orden de ingreso a la dependencia administrativa o judicial de que se trate, y el año en que se tramita el proceso. Debe indicarse también el escribiente a cargo de quien se lleva a cabo el caso, quien es el que redacta el acta.
- b) Lugar y fecha: todo acto jurídico se lleva a cabo en un ámbito espacial y temporal; la indicación de dónde y cuándo permite conocer ese ámbito y sirve de base para una posible y/o futura ejecución.

Al indicar el lugar, no se debe olvidar que, conforme a la legislación nacional, se demarca en el ámbito jurídico el domicilio, vecindad y residencia, y de ese modo debe indicarse el departamento, municipio y dirección exacta del sitio donde se lleva a cabo el convenio.

En lo relativo al tiempo, se da la misma circunstancia, pues debe indicarse hora, día y fecha en que se pacta, con la finalidad que se tenga referencia del inicio de la obligación y el lapso acordado para cumplirla, así como la prescripción de su ejecución por la vía judicial.

- c) Generales de ley: las personas que comparecen a la celebración del convenio deben identificarse consignando todos sus datos personales, como el nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio, residencia y vecindad, además de llenar los requisitos determinados por los incisos b) y d) del artículo 332 del Código de Trabajo; pero también debe indicarse el documento con que se identifican las partes que intervienen en el

convenio.

- d) No debe dejarse de lado una buena ortografía y redacción para que lo que las partes quieren decir no tome un sentido diferente.
- e) Algo fundamental es consignar todas y cada una de las prestaciones sociales y económicas que ha adquirido el trabajador y que por derecho le corresponden, a las cuales no puede renunciar, según los principios laborales.
- f) Es indispensable también indicar y desglosar la cantidad de dinero a que asciende cada una, para evitar dificultades y alargar una posible ejecución.
- g) El conciliador, sea el juez o el inspector (delegado o subinspector) de trabajo, debe realizar el cómputo de la cantidad de dinero a que ascienden las prestaciones económicas y sociales conforme las prescripciones legales, indicándolo para dejar constancia de la cantidad total que, por derecho, debe recibir el trabajador; además, indicará las prestaciones que al trabajador corresponden, así como la cantidad que el patrono está dispuesto a proporcionar.

Además, deben tomarse en cuenta todas las normas jurídicas aplicables al caso concreto, por lo que los requisitos de fondo también son importantes, siendo estos:

- h) Tomar en cuenta y dejar constancia de los principios laborales en los que se sustenta la realización del convenio, para que no haya lugar a disconformidades o falta de tutelaridad de los derechos del trabajador que acude pidiendo el auxilio de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo.

Llenando todos estos requisitos, lo único que hace falta es la aprobación del convenio que se realiza, según sea una autoridad administrativa o judicial, del modo que se explica a continuación:

- a) Cuando el convenio se suscribe mediante acta faccionada por un inspector de trabajo, debe ser aprobado por el Inspector General de Trabajo o el Subinspector General de Trabajo, para adquirir fuerza ejecutiva.

- b) Cuando el convenio se celebre en juicio ante el titular del Órgano Jurisdiccional de Trabajo y Previsión Social, el mismo debe ser aprobado por el juzgador ante quien se suscribe, mediante resolución judicial que le confiere valor ejecutivo.

Capítulo 5

Violación al derecho de tutelaridad de los trabajadores en convenios de pago

En los capítulos precedentes se han logrado establecer los puntos más importantes relativos a las garantías y derechos de los trabajadores, así como los requisitos indispensables que deben tener los convenios de pago de prestaciones laborales para que tengan eficacia jurídica, acorde a los principios que informan el Derecho del Trabajo.

Para que dentro de un convenio de pago se manifieste la tutelaridad, es necesario que la parte representada por el trabajador goce de la protección jurídica preferente ante la desigualdad económica que tiene frente al patrono, desarrollando el contenido del artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala; esta tutelaridad también se debe manifestar por el actuar de las entidades gubernamentales, administrativas y judiciales, encargadas de proteger al trabajador, tal el caso de la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, lo que no implica parcialización, sino significa la necesidad de observar las normas jurídicas que regulan la ya referida tutela del trabajador.

El principio de tutelaridad y su inobservancia en los convenios laborales de pago se pueden abordar explicando, en primer lugar, qué garantías no se tutelan al suscribir los convenios de pago, a qué prestaciones se desiste y, finalmente, cómo violan los convenios de pago el principio o garantía de tutelaridad de los trabajadores.

5.1 Las garantías mínimas de los trabajadores, que no se tutelan

Desde sus orígenes, el Derecho de Trabajo ha tenido la postura de proteger al trabajador de los abusos que pueda sufrir por la desigualdad económica que tiene respecto el patrono; sus normas impiden los excesos y abusos que perjudiquen al trabajador, lo defienden por ser vulnerable en la relación laboral lo que, como se manifestó anteriormente, no es preferencia al trabajador, sino aplicar la igualdad que regula la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo

4, en donde se manifiesta que las situaciones iguales se tratan de igual manera, y las situaciones desiguales, de forma distinta; siendo que patrono y trabajador no son iguales en cuanto a los derechos y obligaciones que han adquirido en la relación de trabajo, es menester que se dé a cada uno lo que le corresponde.

La tutelaridad se manifiesta desde la contratación, con la nulidad ipso jure de las cláusulas de un contrato de trabajo que impliquen que los derechos del trabajador se están limitando o renunciando, por un lado, pero este aspecto también se manifiesta en otros puntos de la relación de trabajo, no únicamente cuando ésta inicia, porque desde el punto de vista de las instituciones administrativas y judiciales, éstas deben procurar durante el proceso que se tramita ante ellas que el trabajador no sea víctima de violación a sus derechos laborales, específicamente, que se garantice el respeto a sus derechos.

Esa tutelaridad debe ir enfocada en las garantías mínimas que posee el trabajador desde el momento que es parte de una relación de trabajo; las garantías mínimas no son otra cosa que los derechos que el Código de Trabajo y otras leyes de trabajo invisten al trabajador, los que permiten determinar que el trabajador no puede tener condiciones laborales inferiores a las legales, por ejemplo: el salario mínimo, la jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, y cualquier otra prestación que tiene el trabajador derecho a percibir en función del esfuerzo mental y físico que ha prestado en beneficio del patrono.

Los derechos anteriores deben tutelarse por las autoridades indicadas; asimismo, tales entidades deben adherirse a los principios de necesidad e imperatividad, porque no puede permitirse, en el Derecho Laboral, la autonomía de la voluntad en la contratación; esto es adverso a la tutela del trabajador y existen límites que deben respetarse porque ya se encuentran fijados en ley. Esto significa que el Estado puede ejercer su poder para verificar el exacto cumplimiento de las normas jurídicas laborales; su aplicación es forzosa a favor del trabajador en todo momento.

La tutelaridad se enfoca también en la realidad social de las partes de la relación de trabajo, porque un trabajador necesita que sus derechos sean protegidos para que la sociedad alcance un equilibrio en donde prevalezcan los intereses de la mayoría de la población que, en este caso, es la clase trabajadora. En ese sentido, el Derecho Laboral debe ser flexible y sencillo, porque las normas jurídicas plagadas de formalismos y trámites engorrosos no coadyuvan a la pronta protección del trabajador.

Por consiguiente, se puede inferir que las garantías mínimas de los trabajadores se dejan de tutelar por las autoridades administrativas y judiciales de trabajo. Como ejemplo, se puede señalar que llegado el momento de la conciliación, tanto administrativa como judicial, el funcionario a cargo de conciliar permita que las partes (trabajador y patrono) utilicen el principio de autonomía de la voluntad, propio del Derecho Civil, para arribar al acuerdo; lo anterior da lugar a la vulneración del principio de tutelaridad toda vez que, al entrar a un acuerdo de la autonomía de la voluntad, el trabajador puede quedar, en determinado momento, desprotegido, conforme lo estipulan las leyes laborales, porque se podría estar pactando una situación que le perjudique.

A lo anterior, cabe agregar la irrenunciabilidad de derechos laborales, que es probablemente la garantía con mayor relevancia porque, aunque el trabajador se encuentre en la disponibilidad de renunciar a los derechos que la ley le ha otorgado, no puede hacerlo en virtud que esta garantía lo protege en contra de su misma voluntad.

Entra en juego la importancia de la protección al trabajador, como parte económicamente más débil de la relación laboral, previendo el hecho que pueda aplicarse la autonomía de la voluntad en su perjuicio.

Como consecuencia, al hacer un análisis relativo a las garantías que no se tutelan al momento de realizar convenios de pago, resulta que la legislación laboral guatemalteca, encabezada por la Constitución Política de la República, contempla las garantías que protegen al trabajador a partir del artículo 101, donde se concretiza y reconoce el derecho al trabajo; lo mismo sucede en el

Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo, que desarrolla este derecho.

Cabe indicar que también se considera al trabajo como una obligación social y que debe organizarse bajo principios de justicia social; esta justicia social no es otra cosa que la búsqueda del equilibrio económico que debe existir entre trabajador y patrono. Lo antes indicado es desarrollado por la ley ordinaria de la materia, el Código de Trabajo, desde los Considerandos, que contienen el espíritu de este conjunto de normas jurídicas. La violación de estos aspectos se verifica al momento que, en un convenio de pago, se permite por las autoridades que patrono y trabajador dejen plasmadas voluntades que se opongan a la realidad en detrimento de los derechos del trabajador, por ejemplo, que este último acepte el pago de sus prestaciones por una cantidad inferior a la tercera parte de lo que realmente se le debe.

El ejemplo que se proporciona en la última parte del párrafo anterior es reflejo de una inadecuada interpretación de las leyes laborales, mismas que deben ser entendidas con fundamento en el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, es decir, que su significación debe ser la correcta para no afectar a ambas partes de la relación laboral. Una interpretación incorrecta deviene en la vulneración de las garantías protectoras del trabajador. Esto se desprende del análisis jurídico doctrinario del artículo 106 de la Constitución Política de la República y del artículo 17 del Código de Trabajo.

Ahora bien, la tutelaridad se debe manifestar en un convenio de pago a través de la intervención de las autoridades que lo llevan a cabo (Inspector o Subinspector de Trabajo y Juez de Primera Instancia), al que se debe aplicar el contenido de los artículos 103, y último párrafo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 17, 20 y 30 del Código de Trabajo, toda vez que las disposiciones legales indicadas regulan la importancia de las leyes laborales como tutelares de los trabajadores, intentando la conciliación de todos los factores económicos (patrono-trabajador); esto significa que, cuando existe un conflicto derivado de un contrato de trabajo y las partes acuden ante la Inspección General de Trabajo o al Juzgado de Primera Instancia, los funcionarios a cargo de aprobar un convenio de pago deben interpretar todas las prescripciones legales en materia de trabajo en el sentido más favorable al trabajador (in

dubio pro operario); especialmente, si hay duda sobre la forma de interpretar una norma jurídica, el trabajador debe tener prioridad para tales autoridades.

La misma tutelaridad obliga a quienes deben aprobar un convenio de pago entre trabajador y patrono, a que se incluyan todas las garantías y derechos que otorga al empleado la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los reglamentos, leyes y Pactos de todo tipo, implicando la responsabilidad directa del Inspector o del Juez de Trabajo en impedir que las partes dejen fuera del convenio algunas de las garantías y derechos que surgen de la relación laboral, a favor del patrono.

Teniendo en cuenta lo anterior, se asume que las garantías mínimas de los trabajadores, que no se tutelan, son todos aquellos principios que inspiran al Derecho de Trabajo y a los que se les deja de dar cumplimiento por parte de las autoridades laborales al momento de suscribir y aprobar un convenio de pago, así como todos los derechos que surgen de la relación de trabajo.

Podría hablarse de garantías mínimas que no se tutelan cuando, en un convenio de pago, no se estipulan los rubros relativos a jornada de trabajo en la que desempeñaba sus actividades laborales el trabajador, estando a disposición del patrono; horas extraordinarias trabajadas por el trabajador cuyo monto en dinero dejó de percibir; vacaciones a que tiene derecho, pero que no gozó; aguinaldo y bonificación anual que no se le pagaron; tiempo durante el que no se le hizo efectivo el pago de la bonificación incentivo; entre otros. También puede darse el caso que, habiéndose hecho mención de los mismos, no se computan adecuadamente al calcular el monto que el patrono debe hacer efectivo al trabajador, y si el cómputo se ha hecho adecuadamente, se permite que el trabajador acepte una cantidad inferior a lo que legalmente le corresponde.

5.2 Desistimiento de derechos irrenunciables

Cuando se da fin a una relación de trabajo, el vínculo que existía entre trabajador y patrono queda desintegrado; esta terminación puede originar derechos para el trabajador que, a la vez, son obligaciones para el patrono. Al mencionar los derechos irrenunciables, significa que el

trabajador adquiere una serie de beneficios de los que no se le pueden despojar, incluso, es imposible que él renuncie a esos derechos; esto es parte también de la tutelaridad porque, si un trabajador indica que está renunciando a esas garantías al suscribir un contrato, simple y sencillamente tales cláusulas no entran al mundo jurídico, son nulas de pleno derecho, con lo anterior se impide que el trabajador, al verse obligado a renunciar a sus garantías, se encuentre con un freno que ni en su propia voluntad descansa, sino en el proteccionismo del Derecho Laboral.

Generalmente, los derechos irrenunciables a que el trabajador desiste son todas aquellas prestaciones que ha adquirido producto de su esfuerzo. Vale mencionar en este apartado las vacaciones, que deben ser anuales, pagadas y compensarse económicamente, si aún no han sido gozadas, al momento de arribar a un convenio de pago entre trabajador y patrono; el descanso semanal y las licencias a que tiene derecho el trabajador, también deben compensarse económicamente en caso que no hayan podido gozarse, sin embargo, por enfermedad y maternidad, los descansos o licencias deben ser autorizados, y si estos son las causales del despido, también deben mantenerse dentro del convenio, lo que debe ser tutelado por el ente que autoriza el convenio.

Otro aspecto importante es que, además de las prestaciones que pueden compensarse con dinero, es necesario que se cumplan todas las prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador, se hayan o no hecho efectivas durante el tiempo de duración de la relación de trabajo; es de recordar que las prestaciones económicas no se constriñen al salario, que si bien es la retribución principal que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de su trabajo, no es la única, porque es susceptible de recibir el pago de las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo lo que, como se indicó en capítulos precedentes, se denominan horas extras; lo mismo sucede con el aguinaldo y la bonificación anual, que equivalen a una cantidad equiparada a la que se recibe como salario, y que han sido creadas por ley para paliar la situación económica del trabajador; la bonificación incentivo, como incremento mensual al salario para procurar el esfuerzo y mayor eficiencia del trabajador; así como la indemnización, como cantidad económica que suple,

temporalmente, la falta de un trabajo que permita el sustento del trabajador o de sus parientes. Misma situación es la que se verifica con las pensiones que recibe el trabajador en caso de enfermedad, vejez o sus sobrevivientes en caso de viudez u orfandad.

La irrenunciabilidad del trabajador a los derechos antes mencionados es una responsabilidad de las autoridades de trabajo; implica que, al calcular el monto de dinero que representará el convenio de pago, deben tomarse en cuenta cada una de las prestaciones económicas que corresponden al trabajador y las prestaciones sociales que deben compensarse económicamente por el patrono.

Significa que el Estado protege al trabajador y no permite que renuncie a los derechos que se le otorgan por las leyes de trabajo; esos derechos mínimos tienen su sustento en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y la irrenunciabilidad a que se hace referencia se encuentra en una norma jurídica de jerarquía constitucional, pues la Carta Magna, en el artículo 106, consigna la irrenunciabilidad para los trabajadores de los derechos que se le asignan, sin embargo, pueden superarse a través de la contratación individual o colectiva.

Es importante recordar que, si un convenio de pago implica que el trabajador renuncia a los derechos que le conceden la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley, los tratados internacionales, reglamentos y cualquier otra disposición relativa al trabajo, el convenio no nace a la vida jurídica porque es nulo ipso jure y no obliga al trabajador a darle cumplimiento.

5.3 Convenios de pago violatorios al derecho de tutelaridad

Se ha indicado, repetidamente, que la responsabilidad de la existencia de un convenio de pago violatorio al derecho de tutelaridad es propia de las autoridades ante las que puede presentarse el trabajador, las autoridades administrativas y judiciales de trabajo representadas por la Inspección General de Trabajo y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, respectivamente, los cuales deben ser meticulosos cuando aprueban un convenio de pago, de lo contrario, vulnerarían los derechos de los trabajadores pero, principalmente, el de tutelaridad, porque son estas autoridades quienes

deben tutelar al trabajador.

La Inspección General de Trabajo debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo; así como los convenios de pago que se suscriban ante esta entidad tienen carácter de título ejecutivo.

Si la Inspección General de Trabajo no aplica de forma efectiva toda la legislación vigente en materia de trabajo, se permite al patrono el goce de libertades que restringen los derechos del trabajador, lo que produce el deterioro de la condición de la parte trabajadora que queda desprotegida por los abusos económicos del empleador.

Los convenios que se suscriben ante la Inspección General de Trabajo o sus delegaciones o subinspecciones se han convertido en un importante mecanismo de solución de las controversias laborales, pero es importante que se suscriban los convenios de pago con mucha cautela para tutelar los derechos del trabajador.

Si la otra parte se encuentra en la disposición de llegar a un acuerdo, se procura llegar a una conciliación que se dejará plasmada en un convenio. Ahora bien, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son los únicos competentes para conocer los litigios derivados de la relación jurídica existente entre trabajador y patrono. Entre sus funciones destaca la búsqueda de la igualdad de condiciones de vida del trabajador frente a la del patrono; debe tutelarlos, procurando que el empleador confiera al trabajador el pago de todos los derechos que a éste le asisten.

Un convenio de pago ante la autoridad judicial puede derivar de la etapa de conciliación del juicio ordinario laboral, en la que el juez debe procurar el avenimiento de las partes para que, llegando a un arreglo equitativo, concilien de modo que se respeten las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables al caso; si las partes no concilian, el juicio continúa hasta que se dicta la resolución que corresponda.

El convenio de pago, administrativo o judicial, debe cumplir con las estipulaciones de las leyes laborales: normas constitucionales, convenios internacionales, leyes ordinarias y reglamentos, procurando la tutela efectiva de los derechos del trabajador. Para el efecto, debe cumplir con los requisitos mínimos de forma y de fondo que permitan alcanzar el equilibrio y armonía social.

Como se indicó en el cuarto capítulo, el convenio queda contenido en un acta que debe ser aprobada por una autoridad administrativa o judicial de trabajo, en la que se deben incluir formalidades tales como la identificación del expediente, lugar y fecha de suscripción, todos los datos de identificación personal del patrono y trabajador que comparecen a suscribir el convenio, y la parte medular se centrará en las prestaciones que representan los derechos del trabajador, desglosando la cantidad en dinero que corresponde a cada rubro; dicha cantidad debe ser calculada por la autoridad de trabajo para que no haya una desprotección del trabajador. Todas las circunstancias enunciadas deben dejarse manifestadas haciendo uso de correctas técnicas de ortografía y redacción que impidan equivocaciones.

Otra de las situaciones de relevancia es que, como parte del fondo del asunto, debe dejarse constancia de los principios laborales en los que se sustenta la realización del convenio, para que no haya lugar a disconformidades o falta de tutelaridad de los derechos del trabajador que acude pidiendo el auxilio de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo.

Sin embargo, si el encargado de la suscripción del convenio, al momento de realizarlo incumple con los requisitos mínimos indicados, nos encontramos con que el convenio es violatorio del derecho de tutelaridad del trabajador.

En un convenio de pago que viola la tutelaridad del trabajador, destacan circunstancias como las siguientes:

- a) El arreglo implica que el trabajador renuncia a alguno de sus derechos.

Es decir, que en el convenio de pago no se indica que se deben pagar las vacaciones de las cuales no gozó el trabajador, que no se le consigna lo relativo a las horas extras trabajadas y

que no le han sido pagadas, no se hace referencia al pago de aguinaldo y bonificación anual, el salario no llega al mínimo que determina la ley, no se le ha conferido bonificación incentivo y no se incluye su pago en el convenio.

- b) En el convenio no se hace referencia al cálculo de prestaciones de trabajo según la ley.

Con esto se quiere indicar que, según las leyes vigentes en Guatemala, cuando se hace el cálculo de prestaciones de trabajo debe tomarse en cuenta que el salario incluye cualquier tipo de bonificación que se le añada por el patrono, como el caso de la bonificación incentivo; asimismo, lo que sucede con las ventajas económicas. Sin embargo, al hacer el cálculo, se hace con base en el salario nominal, sin incluir los aspectos indicados; consecuentemente, existe una vulneración de los derechos del trabajador que, obviamente, le perjudican en su economía, mermándola.

- c) Se hace el convenio por un monto económico menor al que corresponde legalmente.

Resulta que el cálculo de las prestaciones de trabajo se ha hecho correctamente, se cumplen con todos los requisitos legales establecidos, sin embargo, el convenio se hace por un porcentaje menor a lo que legalmente corresponde, inclusive, se llega a pactar sobre hacer efectivo únicamente el pago del cincuenta o hasta el veinticinco por ciento de lo que legalmente corresponde al trabajador; eso significa que no hay tutelaridad del trabajador y que se está permitiendo que renuncie a los derechos que no puede renunciar, y es responsabilidad directa de las autoridades de trabajo velar porque tales circunstancias no sucedan.

- d) El patrono se compromete a hacer el pago en períodos futuros y no otorga garantía.

Cuando finalmente se ha llegado a un convenio de pago, pero resulta que el patrono no tiene la solvencia económica de realizarlo en el acto, y se compromete a hacer efectivo el arreglo en pagos periódicos o a través de cuotas, y resulta que no otorga ninguna garantía para garantizar el cumplimiento de la obligación que está adquiriendo, esto perjudica al

trabajador, porque si existe incumplimiento, no hay ningún bien que respalde el compromiso y, al momento de ejecutar, no podría ocurrir de inmediato el embargo de bienes, sino tendría que alargarse la tramitación de una ejecución en la que no existe garantía y, probablemente, no pueda haber una garantía a futuro, con lo que quedaría desprotegido y afectado en su economía el trabajador.

- e) Las autoridades de trabajo incumplen con la función que legalmente les corresponde.

Tanto en el orden administrativo, a cargo de la Inspección General de Trabajo, como en el judicial, a cargo de los Juzgados de Trabajo, es imperativo que la autoridad a cargo de la conciliación no permita que el trabajador renuncie a sus derechos o se conforme con menos de lo que le corresponde, porque al único que favorece esta situación es al patrono; consecuentemente, la autoridad de trabajo estaría incumpliendo con su función de buscar la armonía social, pero siempre teniendo en cuenta la tutela del trabajador.

- f) Se aplica el principio de autonomía de la voluntad.

Cuando en un convenio de pago, derivado de una conciliación laboral que se pueda dar ante la autoridad administrativa o judicial de trabajo, resulta que se deja total libertad de cualquier acuerdo al que se pueda arribar, es decir, todo está a disposición de las partes, el trabajador puede asumir una postura de aceptar todas y cada una de las condiciones que propone el patrono, esto es una flagrante transgresión a los principios que protegen al trabajador; en consecuencia, la protección que asume el Estado para trabajador frente al patrono, no se está obedeciendo y deriva en perjuicios al trabajador, a quién no se le da lo que merece sino lo que él cree que es mejor aceptar para evitar mayores complicaciones.

Los aspectos indicados pueden presentarse en su conjunto o solamente uno de ellos en un convenio de pago, con lo que se puede detectar que las autoridades de trabajo, representadas por el Inspector General de Trabajo o el Juez de Trabajo y Previsión Social, no han cumplido con la tutela efectiva de los derechos del trabajador y se le ha dejado desprotegido en su desigualdad económica frente al patrono.

5.4 Propuesta

Para preservar el principio de tutelaridad al trabajador en los convenios de pago que se suscriben ante las autoridades administrativas o judiciales de trabajo, cuando de la conciliación surge un acuerdo entre las partes de la relación laboral, se propone la observancia de seis aspectos que engloban las principales garantías y derechos del trabajador, siendo los siguientes:

- a) La autoridad de trabajo no debe permitir que el trabajador renuncie a sus derechos y garantías mínimas que contempla la legislación laboral vigente.

Esto significa que las autoridades de trabajo, judiciales y administrativas, deben ser bastante puntuales en indicar los derechos que derivaron para el trabajador como producto de la relación laboral con el patrono, tal el caso de pago de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo y horas extras trabajadas; y si el caso fuera que el trabajador no gozó de las mismas, indicar el monto económico a que equivalen y no permitir que el trabajador renuncie a estos derechos que le corresponden porque ya ha ejecutado las actividades que se le requirieron por parte del patrono; por consiguiente, no puede dejar de percibirlos. Es de recordar que la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador es una obligación de las autoridades ya indicadas, y que si permiten que se hagan a un lado estos derechos, el trabajador sufrirá en su peculio.

- b) La autoridad administrativa o judicial de trabajo debe realizar el cálculo de la cantidad de dinero a la que equivalen los derechos de los trabajadores y manifestarlo a las partes, así como plasmarlo en el convenio.

El cálculo por parte de las autoridades de trabajo debe realizarse sobre el salario en el sentido que lo determina la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio número 95, relativo al salario, en cuyo articulado dispone que el salario debe incluir todas aquellas bonificaciones o ventajas económicas de que goce el trabajador durante el transcurso armónico de la relación de trabajo. Esto significa que deben incluirse, como parte del salario

del trabajador, la bonificación incentivo y, si en caso este hubiere tenido ventajas económicas como transporte del lugar de trabajo a su casa, por ejemplo, a falta de estipulación contractual al respecto, debe calcularse que el monto económico de estas ascienden al treinta por ciento del salario. En tal virtud, el cálculo de vacaciones y horas extraordinarias que no se gozaron, aguinaldo y bonificación anual no percibidos, debe hacerse sobre la base de un salario que contenga todos los aspectos legales correspondientes.

El proceder del modo indicado refleja la tutela de los derechos de los trabajadores por parte de los entes encargados de cumplir con ese principio laboral.

- c) Cuando ya se haya hecho el cálculo del pago que corresponde hacer al patrono, no debe permitirse que el trabajador acepte una cantidad de dinero menor a la que tiene derecho.

Al autorizar un acuerdo entre trabajador y patrono, la autoridad de trabajo debe estar consciente de su responsabilidad de tutelar los derechos del trabajador; en tal virtud, debe evitar que el trabajador llegue a un acuerdo que perjudique su economía. La forma de hacerlo es interviniendo y haciéndole saber al trabajador que no puede renunciar a los derechos que ya ha adquirido, que el patrono se encuentra en la obligación de hacer efectivo el monto económico total que se ha obtenido, y que no se encuentra obligado a aceptar una cantidad inferior a la que realmente le corresponde.

- d) Las autoridades de trabajo deben pedir al patrono que otorgue garantía sobre pagos, en cuotas que se comprometa a hacer efectivos a favor del trabajador.

Si habiendo logrado un acuerdo justo, acorde a los derechos del trabajador y a las obligaciones del patrono, resulta que este último no se encuentra con la solvencia económica de hacer efectivo el pago en una sola cuota, pero se compromete a hacerlo en varias, la autoridad de trabajo debe exigir una garantía para el cumplimiento de la obligación, con la finalidad de no dejar desprotegido al trabajador en caso de incumplimiento que pudiera sobrevenir. Las garantías pueden consistir en hipoteca, prenda o fianza, que deben ser prestadas inmediatamente por el patrono.

- e) Se debe tutelar al trabajador con base en los principios ideológicos del Código de Trabajo.

Para que las autoridades de trabajo, del orden administrativo y judicial, ejerzan su función de tutelar a los trabajadores, deben velar porque las garantías mínimas del trabajador sean irrenunciables para éste, aplicando de forma forzosa las leyes laborales, con firmeza pero con prudencia, como representantes del poder público del Estado, que deben proteger al trabajador frente al patrono con un criterio social que permita la dignificación económica y moral del trabajador. Si esto se verifica de ese modo, se logrará el equilibrio social.

- f) En todo momento, deben tenerse presente la necesidad e imperatividad de las leyes laborales, arribando a convenios que deben ceder ante el interés social antes que al privado.

Se quiere dar a entender que un convenio de pago autorizado por una autoridad de trabajo, administrativa o judicial, debe excluir el principio civil de autonomía de la voluntad, lo que implica que las partes no pueden tener libre arbitrio absoluto al arribar a un acuerdo sobre el pago de las prestaciones económicas y sociales derivadas de la relación de trabajo; por el contrario, la desigualdad económica ante la que se encuentra un trabajador frente a su respectivo patrono constituye un factor determinante en la intervención del Inspector General de Trabajo o sus delegados departamentales, y del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, misma que debe darse a favor del trabajador.

Lo indicado no implica que exista parcialización de la autoridad de trabajo al aprobar un convenio, sino se debe dar al trabajador lo que por derecho le corresponde, y el patrono debe cumplir con lo que es su obligación, sin que se exceda lo que legalmente su empleado ha adquirido y está en la facultad de percibir.

Conclusiones

1. La inclusión del principio de autonomía de la voluntad en los convenios de pago de prestaciones de trabajo es perjudicial para el trabajador, al que se le permite renunciar a sus vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo, horas extraordinarias, etcétera, por lo que la autoridad que lo autorice debe evitar que esto suceda.
2. Se determinó que si la Inspección General de Trabajo, deja de aplicar la tutelaridad del trabajador, implicaría la tergiversación, disminución, restricción, limitación o renuncia los derechos de aquél.
3. En el momento en que el personal del Juzgado de Trabajo y Previsión Social se limita a redactar convenios de pago de prestaciones de trabajo sin velar por el resguardo de los derechos de los trabajadores, hay incumplimiento de las funciones que legalmente asignadas.
4. La renuncia del trabajador a sus derechos reconocidos constitucionalmente, constituye una violación a sus derechos laborales siendo responsable la autoridad que autoriza el convenio a través del que se lleva a cabo este acto que es nulo ipso jure.

Recomendaciones

1. Las autoridades de trabajo deben excluir el principio de autonomía de la voluntad en los convenios de pago de prestaciones de trabajo, impidiendo la renuncia del trabajador a sus vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo, horas extraordinarias, etcétera; constituyéndose en garante del cumplimiento y respeto de las leyes y principios del derecho laboral.
2. La Inspección General de Trabajo debe aplicar en todo momento el principio de tutelaridad del trabajador que suscribe convenio de pago de prestaciones de trabajo para que no se tergiverse, disminuya, restrinja, limite o renuncien los derechos del trabajador.
3. La participación del personal del Juzgado de Trabajo y Previsión Social en los convenios de pago de prestaciones de trabajo debe ser activa y aportar el elemento jurídico al asunto con la finalidad de obtener el resguardo de los derechos de los trabajadores, esto para lograr hacer eficaz su intervención en el litigio y cumplir sus funciones a cabalidad.
4. Para evitar la violación de los derechos laborales del trabajador, la autoridad que autorice un convenio de pago de prestaciones de trabajo, debe concientizar a las partes de que la postura que se plasme en el documento no implique la renuncia del trabajador a sus derechos reconocidos constitucionalmente, evitando de ese modo la nulidad ipso jure de las disposiciones del mismo en perjuicio del trabajador.

Referencias

Libros:

Argueta Ramírez, A. (2005). *Comentarios al código de trabajo*. (1ª. ed.). Guatemala, Guatemala: Ediciones de C&N.

Briceño Ruiz, A. (1985). *Derecho individual del trabajo*. Colección Textos Jurídicos Universitarios. (1ª. ed.). México: Editorial Harla.

Cabanellas de Torres, G. (1997). *Diccionario de derecho laboral*. (12ª. ed.). Argentina: Editorial Heliasta.

Cabanellas de Torres, G. (1997). *Diccionario jurídico elemental*. (20ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S. A.

Chicas Hernández, R. A. (1999). *Introducción al derecho procesal individual del trabajo*. (1ª. ed.). Guatemala, Guatemala: Editorial Orión, S. A.

De Pina, R. y de Pina Vara, R. (1997). *Diccionario de derecho*. (24ª. ed.). México: Editorial Porrúa S. A.

Fernández M, L. (1996). *Derecho laboral guatemalteco*. (1ª. ed.). Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Franco López, L. (2004). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Tomo I. (1ª. ed.). Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Goldstein, M. S. (2010). *Diccionario jurídico, consultor magno*. (2ª. ed.). Buenos Aires, República de Argentina: Editorial Circulo Latino Austral, S. A.

Gutiérrez Caballeros, C. A. (2001). *Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. (1998). *Diccionario jurídico mexicano*. Tomo I, (12ª. ed.). México, México: Editorial Porrúa, S.

López Larrave, M. (Sin año). *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*, Guatemala, Guatemala: Editorial Universitaria.

Ramos Donaire, J. M. (sin año). *Derecho del trabajo guatemalteco, primer curso*. (1ª. ed.). Guatemala: sin editorial.

Real Academia Española. (1997). *Diccionario de la lengua española*. Tomo II, (21ª. ed.). Madrid, España: Editorial Espasa Calpe, S. A.

Rodríguez Rivera, C. R. (2001). *La necesidad de prestar garantía en los convenios probados aprobados dentro del juicio ordinario laboral*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sacalxot Valdez, C. B. (sin año). *Lecciones de derecho individual del trabajo*. (1ª. ed.). Quetzaltenango, Guatemala: Imprenta y Litografía Los Altos.

Legislación:

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

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Número 169 de la Organización Internacional del Trabajo, 1989.

Convención americana sobre derechos humanos. Organización de Naciones Unidas, 1978.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 95.

Pacto Internacional de derechos civiles y políticos. Organización de Naciones Unidas, 1976.