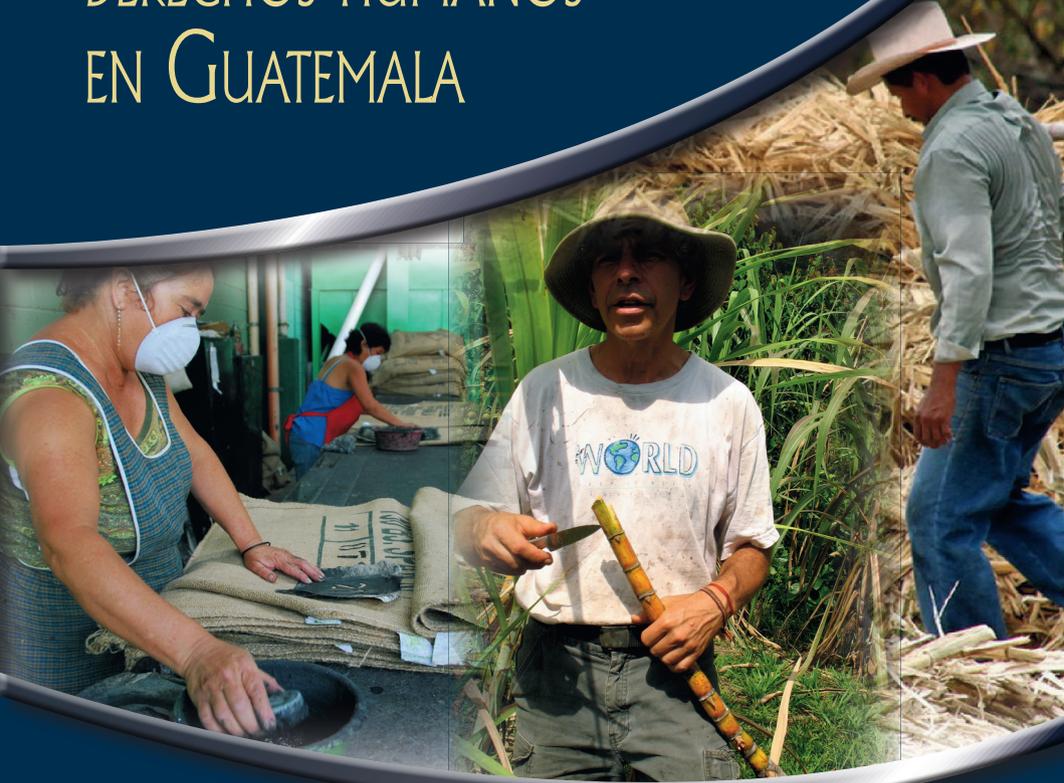


# JUSTICIA LABORAL Y DERECHOS HUMANOS EN GUATEMALA



Manual  
Auto formativo



# JUSTICIA LABORAL Y DERECHOS HUMANOS EN GUATEMALA

Manual  
Auto formativo

344.728 I

P964j Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT)

sv Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala : manual auto formativo / Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv. : PACT 2010.

132 p. : il. cuadros ; 21 cm.

En formato pdf. 1.5 mb. -- <http://www.justicialaboral.ning.com>.

ISBN 978-99923-948-1-6 (e-book)

1. Derecho laboral -Guatemala--Manuales. 2.  
Trabajadores-Derechos--Legislación-Guatemala. I. Título.

© Pact

2010 Primera edición

Se permite la reproducción total o parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

### **Equipo productor de la publicación**

*Autor*

Miguel F. Canessa Montejo

*Coordinación Editorial*

Sandra Dueñas Paschall

William Lázaro Apolaya

*Corrección de estilo*

Araceli Zamora

*Diseño y Diagramación*

Morena Maldonado

*Impresión*

Talleres Gráficos UCA

Pact

Residencial Madre Selva

Calle Conchagua, No. 9

El Salvador

[www.justicialaboral.ning.com](http://www.justicialaboral.ning.com)

Este documento fue financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA. Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.



# Contenido

## Introducción 7

<b>Unidad 1.</b>	Marco teórico. Derechos laborales y derechos humanos 11
	A. Conceptos básicos 13
	B. Los derechos laborales como derechos humanos 17
	C. Las fuentes del derecho laboral 25
	D. Los principios del derecho laboral 29
	Ejercicios de autoevaluación de la unidad 40

<b>Unidad 2.</b>	Principales derechos laborales 43
	A. Derechos individuales 45
	B. Derechos colectivos 66
	Ejercicios de autoevaluación de la unidad 92

<b>Unidad 3.</b>	Derecho procesal del trabajo 95
	A. Derecho procesal individual del trabajo 99
	B. Derecho procesal colectivo 115
	Ejercicios de autoevaluación de la unidad 122

## Bibliografía 125

## Respuesta a los ejercicios de auto evaluación 127



## Introducción

El TLC entre Centroamérica, República Dominicana, y Estados Unidos (CAFTA-DR) es considerado un paso importante para lograr el desarrollo social, político y económico en la región. Sin embargo, ante las limitantes de la legislación laboral y la falta de aplicación de las normas laborales, USAID se ha asociado con Pact Inc. para implementar el Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR, que contempla el desarrollo de actividades tendientes a fortalecer las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil y de las instituciones encargadas de apoyar la justicia laboral.

En esa línea, el Programa pretende apoyar a defensores públicos y proveedores de asistencia legal gratuita para brindar un mayor acceso a la justicia laboral; contribuir al empoderamiento de las organizaciones de la sociedad civil para promover la transparencia y rendición de cuentas en el sistema de justicia laboral; fortalecer las Oficinas Ombudsman y a la sociedad civil para eliminar la discriminación laboral; e incrementar la aplicación de la Negociación en Base a Intereses para resolver conflictos laborales de forma más eficiente.

Un elemento imprescindible para hacer efectivo el combatir todo tipo de discriminación, es el conocimiento que cada persona pueda tener de sus derechos y los mecanismos para hacerlos justiciables. Es por esta razón que consideramos de mucha relevancia los esfuerzos que todas las instituciones de la región realizan para capacitar a la ciudadanía sobre los Derechos Humanos, en general, y a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos laborales y los mecanismos de acceso a la justicia laboral.

El presente Curso Autoformativo, forma parte de una serie de 6 manuales en el que se aborda la Justicia laboral y los Derechos Humanos de cada uno de los países signatarios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, constituyéndose en instrumentos valiosos que proporcionan los conocimientos básicos y generales sobre el derecho laboral y que sean facilitadores en los procesos de capacitación que se realizan desde las organizaciones de la sociedad civil, de las oficinas del Ombudsman, y otras instituciones públicas y privadas con funcionarios de las instituciones públicas relacionadas con el trabajo y la seguridad social, con la ciudadanía que tiene un papel activo en la relación laboral, así como con el público en general, en los temas más relevantes sobre derecho laboral y el acceso a la justicia laboral.

El Curso está dividido en tres grandes secciones que cubren el derecho del trabajo. La primera unidad desarrolla el marco teórico donde se plantean los conceptos básicos de la rama jurídica, luego se analizan los estrechos lazos entre los derechos laborales y los derechos humanos, las fuentes del derecho laboral y los principios jurídicos que lo gobiernan. La segunda unidad se concentra en los derechos individuales del trabajo y los derechos colectivos, repasando el tratamiento normativo nacional sobre salario, aguinaldo, jornada de trabajo, descanso semanal remunerado, vacaciones, feriados, seguridad social, libertad sindical, negociación colectiva y huelga. La tercera unidad se concentra en la protección de ese conjunto de derechos laborales a través del derecho procesal del trabajo, en su vertiente administrativa y judicial. Al término de cada unidad se encuentran ejercicios de auto evaluación, cuyas respuestas aparecen al final del manual.

Conociendo sus derechos, las personas pueden hacerlos valer y pueden luchar por su observancia en sus lugares de trabajo y en las políticas gubernamentales. Asimismo, al conocer los mecanismos que permitan la exigibilidad y justiciabilidad de sus derechos, la justicia laboral no les resulta inaccesible. En el proceso, construimos conjuntamente una sociedad más justa y equitativa.



# Unidad 1

**Marco teórico.**

**Marco teórico. Derechos  
laborales y derechos  
humanos**



**Objetivo**

**Conocer y comprender los conceptos medulares del derecho laboral, así como sus fuentes y principios generales, teniendo como eje transversal la calidad de derechos humanos que ostentan los derechos laborales.**

**A. Conceptos básicos.**

Una de las dimensiones de la actividad humana es el trabajo donde, recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transformamos nuestro entorno en busca de mejorar las condiciones de vida. Este simple concepto de trabajo, como bien sostiene el profesor peruano Neves, no necesariamente coincide con el sentido que le atribuye el derecho del trabajo, en tanto la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación<sup>1</sup>.

El trabajo protegido por el derecho laboral clásico consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado<sup>2</sup>. Entendiendo por trabajo humano todo aquél desarrollado por la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades:

- 1 Neves Mujica, Javier, Introducción al derecho del trabajo, la reimpresión. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú, 2009, pág. 15.
- 2 Es la definición propuesta por los profesores españoles Manuel Alonso Olea y María Emilia Casa Baamonde en su reconocida obra Derecho del trabajo, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006, págs. 51-58. Aunque la subordinación es agregado por Neves Mujica, Javier, Introducción al derecho del trabajo..., págs. 28-32.

manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas de los animales. Este trabajo humano debe ser productivo, por lo que tiene por finalidad procurarse de bienes para satisfacer necesidades, es decir que goza de un carácter económico. Así, el trabajo humano productivo se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio (por ejemplo, escalar una montaña) o el altruismo (por ejemplo, colaborar en una campaña social) que son ajenas a la protección jurídica laboral.

El trabajo humano productivo puede dividirse en: por cuenta propia y por cuenta ajena. El primero se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el propio sujeto que lo ejecuta, mientras el segundo se produce cuando dichos frutos le corresponden a un tercero que le paga al sujeto ejecutor. El derecho laboral protege el trabajo por cuenta ajena, pues el sometimiento que supone laborar para un tercero significa la restricción del ejercicio de la libertad mientras esto se produce. Asimismo, ese trabajo humano productivo por cuenta ajena debe ser libre, es decir, debe provenir de un acto voluntario del trabajador o trabajadora, de conceder los frutos de su trabajo a un tercero. Esto lo diferencia del trabajo forzoso, en donde el trabajo resulta impuesto sobre la persona (por ejemplo, la esclavitud o la servidumbre). Este tipo de trabajo se encuentra prohibido por los ordenamientos nacionales e internacionales. Finalmente, el trabajo es subordinado cuando la persona trabajadora se somete a la dirección del que lo contrata, diferenciándolo del trabajo autónomo donde el trabajador conserva la libertad de dirigir la prestación, aunque el fruto le corresponda a un tercero. Por ejemplo, la labor profesional de un abogado respecto a su cliente, o de un médico con su paciente; este tipo de relaciones muestran que el trabajador autónomo conserva la dirección de la prestación aunque sus beneficios le pertenezcan a un tercero.

A partir de estas características del trabajo protegido por el derecho laboral, se formulan los elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

## 1. La prestación personal

La actividad de la persona trabajadora es el objeto del contrato de trabajo, por lo que su prestación está personalizada:

- El trabajador o trabajadora siempre es una persona natural. En cambio, el empleador puede ser una persona natural o jurídica.
- En un contrato de prestación de servicios o de obra, el deudor puede ser una persona natural o jurídica. Por ejemplo, un bufete de abogados o una empresa contratista.
- No se puede asistir por dependientes, ni transferirla a terceros subcontratados.
- Si el trabajador fallece o se incapacita provoca la terminación del contrato de trabajo.

## 2. La subordinación

Es el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en donde el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo.

El poder de dirección se materializa en:

- Dirigir: impartir instrucciones.
- Fiscalizar: verificar el cumplimiento de las instrucciones.
- Sancionar: castigar el incumplimiento de las instrucciones.

Los límites al poder de dirección son:

- El trabajador sólo cumple la actividad para la que fue contratado.
- La ejecución de la actividad se produce en el lugar y tiempo fijado en el contrato o reglamento interno de trabajo.
- Los derechos fundamentales del trabajador consagrados en la Constitución deben ser respetados por el empleador. Por ejemplo, no poner en peligro su integridad física.

### 3. La remuneración

Es la retribución otorgada por la prestación de trabajo. Sus características son:

- Es una contraprestación, la inactividad temporal del trabajador bajo ciertas causas no suspende la remuneración. Por ejemplo, las vacaciones o la licencia por enfermedad.
- El pago puede hacerse en dinero o en especie.
- La unidad del cálculo puede ser en función del tiempo o del rendimiento (destajo).

El primer párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco, establece una definición del contrato de trabajo donde señala sus características:

*Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajadora), queda obligada a prestar a otro (patrono/empleador), sus servicios personales o a*

*ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada a esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.*

## **B. Los derechos laborales como derechos humanos**

### **I. La debilidad de la normativa laboral nacional**

Desde hace más de una década, el mundo del trabajo viene transitando por un período de grandes transformaciones que están modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral.

El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha supuesto un reto para la normativa laboral, acostumbrada a regular el trabajo subordinado y por cuenta ajena, y ahora se enfrenta al desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y la subcontratación.

Asimismo, la revolución tecnológica ha facilitado la producción a nivel global, donde la empresa-red se convierte en el paradigma de la unidad productiva: la independencia de las fases de producción ya no sólo se materializa al interior de la empresa, sino inclusive hacia el exterior.

Simultáneamente, hay un debilitamiento del Estado-Nación provocado por la globalización de la economía: los espacios nacionales se ven desbordados por unidades económicas que tras-

cienden las fronteras, con lo que se pierde control sobre ellas y, en muchos casos, éstas resultan siendo más fuertes que un significativo número de Estados.

Nos enfrentamos a un escenario en que los paradigmas del mundo del trabajo se han transformado sustancialmente, y a pesar de los esfuerzos normativos de las legislaciones nacionales, éstos no pueden, desde sus ámbitos de aplicación, cubrir el redimensionamiento del mundo laboral. La nueva dinámica económica es especialmente transnacional, y los esfuerzos de los Estados se ven limitados por sus fronteras.

Con este nuevo panorama, se requiere gobernar la globalización económica desde el derecho internacional del trabajo, revalorizando su importancia en el escenario actual.

## **2. La revaloración del derecho internacional del trabajo**

Desde la propia conformación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la elaboración de normas internacionales del trabajo –convenios y recomendaciones–, siempre ha destacado por encima de todas sus tareas institucionales. Este ámbito normativo ha venido ampliándose sucesivamente en el tiempo, contando con el respaldo de los Estados Miembros y, en su momento, por las sentencias de la fenecida Corte Permanente de Justicia Internacional. Sólo en los últimos años se ha producido un reflujó dentro del organismo internacional, pero en general las normas internacionales del trabajo cubren las más variadas materias del mundo del trabajo.

Paralelo al desarrollo de las normas internacionales del trabajo tenemos el derecho internacional de los derechos humanos (en adelante DIDH), que a mi juicio, en muchos casos los laboristas no hemos sabido otorgarle la verdadera importancia que le corresponde en la regulación del mundo del trabajo.

En realidad, el derecho internacional del trabajo ha tenido una fuerte influencia sobre el DIDH desde sus inicios. No fue una sorpresa que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y, posteriormente, otros dos pactos internacionales de derechos humanos (1966 – Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos – PIDCP, y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC) incluyesen derechos laborales. Se entendió que el mundo del trabajo en el que se desenvuelven los seres humanos tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos, que asegurase el respeto a la dignidad humana.

Esta visión se ha mantenido constante en los posteriores instrumentos internacionales de derechos humanos –tanto universales como regionales–, donde los derechos laborales siguen ubicados en un espacio de centralidad.

La intersección entre ambas ramas jurídicas representa a los “derechos humanos laborales”, los que podemos definir formalmente como aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos, que reconocen universalmente como titular a la persona humana. Esta definición formal nos permite, en primer lugar, señalar que si un derecho laboral se encuentra consagrado en un instrumento internacional de derechos humanos se ubica dentro de esta

categoría; y en segundo lugar, que su titularidad corresponde a todos los seres humanos con independencia de su nacionalidad.

### 3. La definición de los derechos humanos laborales

Retomando nuestro concepto formal de los derechos humanos laborales, lo redefinimos con los agregados que justifican su reconocimiento normativo. Así, los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

Ambas justificaciones se apoyan en la fundamentación axiológica y antropológica respectivamente, permitiendo que el trabajador actúe de forma autónoma y asegurando su supervivencia, sin sufrir un daño o perjuicio grave por trabajar, así como resaltando la centralidad del individuo en el mundo del trabajo<sup>3</sup>.

### 4. El listado de los derechos humanos laborales en el DIDH

La consagración de los derechos laborales en los tratados internacionales de derechos humanos y en las constituciones nacionales ha sido un proceso permanente durante el siglo XX. En el plano internacional se produce en dos ámbitos: el universal y el regional. El primero se remonta a la constitución de la OIT en 1919 y a la normativa internacional del trabajo producida en su

3 Canessa Montejó, Miguel F., La protección internacional de los derechos humanos laborales. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2008, págs. 22-23.

seno, consolidándose con la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, DUDH - 1948) y los Pactos Internacionales de 1966; y el segundo, a los tratados regionales de derechos humanos que han incluido el tema laboral dentro de sus regulaciones. En el plano nacional, la Constitución mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) son los primeros textos constitucionales que elevan los derechos laborales a la pirámide normativa nacional, propuesta que luego es recogida por la mayoría de las constituciones del siglo XX. Con ello se consolida la ubicación de los derechos laborales dentro del listado de los derechos humanos o derechos fundamentales.

Parece apropiado iniciar este análisis señalando cuáles son los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos. La dogmática jurídica internacional de los derechos humanos se divide entre los ámbitos universal y regional. Así los instrumentos internacionales del sistema universal son la DUDH y los Pactos Internacionales (PIDCP y PIDESC). El ámbito regional se divide en tres áreas geográficas que han regulado los derechos humanos: interamericano, europeo y africano. En el ámbito regional americano tenemos: la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador - 1988).

De esta manera, los instrumentos internacionales nos permiten elaborar el listado de derechos laborales consagrados como derechos humanos, sin dejar de mencionar que también los dere-

chos laborales son recogidos en otros tratados internacionales de derechos humanos, como los de protección de personas y grupos vulnerables, por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, entre otras.

En vez de transcribir cada uno de los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, he preferido reagrupar el listado de derechos laborales siguiendo la clasificación que la teoría jurídica laboral desarrolla para los ordenamientos nacionales: derechos individuales, derechos colectivos y derechos de prestación social<sup>4</sup>.

Los derechos laborales de carácter individual del trabajo son:

- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remun-

---

4 Un estudio más amplio se encuentra en Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo de Miguel F. Canessa Montejo. Pontificia Universidad Católica del Perú/ PLADES, Lima, Perú, 2007, págs. 4-6.

nerado, descanso remunerado en días feriados y vacaciones periódicas pagadas.

- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
- Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

Los derechos laborales colectivos son:

- Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.
- Negociación Colectiva.
- Huelga.

Los derechos de protección social:

- Seguridad social que incluye la asistencia médica; prestaciones monetarias o seguros de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez y otros casos; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de maternidad, etcétera.
- Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Con esta reagrupación tenemos un panorama más sistematizado de los derechos laborales básicos, tanto para establecer sus límites como para diferenciarlos de los demás derechos laborales no recogidos como derechos humanos.

## C. Las fuentes del derecho laboral

### I. Introducción

Existen dos tipos de fuentes:

- Fuente de producción: el productor (el Congreso) y la forma de hacerlo (el procedimiento de la elaboración de la ley).
- Fuente del conocimiento: el producto mismo (la ley).

El producto puede tener su origen en un acto (el trámite legislativo) o en un hecho (la costumbre). Los actos y los hechos pueden crear, modificar o extinguir los productos.

Por ejemplo, la costumbre laboral es una fuente del derecho que tiene su origen en la práctica de hechos repetidos.

- El producto debe ser una norma (una regla general y abstracta).

En Guatemala, la fuente de producción es la parte orgánica de la Constitución, por ejemplo, el artículo 171 inciso a) de la Constitución. La fuente del conocimiento es la parte dogmática de la Constitución, por ejemplo, el artículo 34 de la Constitución (el derecho de asociación).

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una fuente especial (art. 49 C T), y también el Reglamento Interior de Trabajo (art. 57 C T). El derecho del trabajo otorga a los actores sociales la capacidad de elaborar normas que regulen sus relaciones. Existen dos tipos de normas laborales: imperativas y dispositivas. A continuación se analizan ambas.

- Las **normas imperativas** (*jus cogens*) son aquellas que tienen como característica que se imponen a las partes, las cuales no pueden apartarse de su mandato. Las propias normas imperativas son las que establecen el ámbito de disponibilidad. Existen tres clases de normas imperativas en el derecho del trabajo:
  - Las **normas de derecho necesario absoluto** son aquellas que contienen un carácter de indisponibilidad en su mandato. Son las reglas imperativas en sentido estricto, es decir, que los actores sociales no pueden apartarse de ellas. Son indisponibles hacia arriba y hacia abajo. Un ejemplo sería el derecho al salario: todo trabajador y trabajadora con una relación laboral tiene este derecho y no puede disponer de él.
  - Las **normas máximas de derecho necesario** son aquellas que contienen un tope de indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales regular por debajo de él. La imperatividad consiste en establecer un techo normativo que no es disponible para los actores sociales, pudiéndose regular sólo por debajo de él, es decir, indisponible por encima del techo y disponible por debajo de él. Un ejemplo sería que una ley estableciese un tope máximo de incrementos salariales al cual se encuentran sometidos los pactos colectivos, pudiéndose

pactar por debajo de él, pero los pactos colectivos que superaran el límite fijado por la ley serían nulos.

- Las **normas de derecho necesario relativo** son aquellas que contienen un piso de indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales regular por encima de él. La imperatividad consiste en establecer un piso normativo que no es disponible para los actores sociales, pudiéndose sólo regular por encima de él, es decir, indisponible por debajo de él y disponible por encima de él. Un ejemplo sería la fijación de un salario mínimo legal, el cual puede ser mejorado por un pacto colectivo o en un contrato de trabajo, pero jamás puede pactarse por debajo de él. La fórmula de las normas de derecho necesario relativo es recogida en el artículo 106 de la Constitución.
  
- ➔ Las **normas dispositivas** (*jus dispositivum*) son aquellas que señalan una regla jurídica respecto de la cual las personas pueden apartarse válidamente de ellas. Un ejemplo sería lo dispuesto en el cuarto párrafo del artículo 90 del Código de Trabajo, donde se permite que las y los trabajadores se aparten de recibir el íntegro de su salario en dinero.

## 2. El sistema de fuentes del derecho

El sistema de fuentes del derecho se estructura en función de dos criterios:

- ➔ La jerarquía que atribuye el rango normativo entre las distintas reglas jurídicas válidas al interior de un mismo sistema, por ejemplo, las normas con rango de ley se ubican en el ni-

vel primario, por debajo de las normas constitucionales pero por encima de las normas reglamentarias. Véase el artículo 175 de la Constitución.

- La competencia que atribuye la potestad normativa a determinados órganos del Estado o determinados grupos sociales, para emitir reglas jurídicas válidas al interior de un sistema normativo. Por ejemplo, las personas empleadoras y las trabajadoras gozan de la potestad normativa de regular sus relaciones laborales por medio del pacto colectivo (la autonomía colectiva). Véase el artículo 171 inciso a) de la Constitución.

### 3. El sistema jerárquico de las fuentes del derecho laboral guatemalteco

Cada ordenamiento nacional goza de estructurar su sistema de fuentes del derecho laboral. A continuación se desarrolla el caso guatemalteco.

- Constitucional: existen dos tipos de normas que se ubican en la cúspide normativa nacional:
  - La **Constitución de Guatemala** (art. 44 segundo párrafo, 175 y 204 de la Constitución).
  - Los **tratados internacionales de derechos humanos** (art. 46 y 102 inciso t) de la Constitución).

Si se produce un conflicto entre una norma constitucional y un tratado internacional de derechos humanos ratificado por Guatemala, *¿qué norma prevalece?*

Por ejemplo, existe un conflicto entre el artículo 102 inciso q), segundo párrafo, de la Constitución guatemalteca que prohíbe a los

extranjeros intervenir en la organización y dirección de un sindicato, con el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT que plasma el principio de no discriminación en la libertad sindical. *¿Cómo lo resolvería?*

→ **Primario:** son todas las normas con rango de ley

- La Ley
  - Las leyes constitucionales<sup>5</sup>
  - Las leyes ordinarias
- Los tratados internacionales que no son derechos humanos (art. 171 inciso l) de la Constitución de Guatemala).
- Las sentencias de la Corte de Constitucionalidad que declaran la inconstitucionalidad de una norma con rango de ley (arts. 266, 267 y 272 de la Constitución de Guatemala).

→ **Secundario**

- El Reglamento de la Ley (art. 183 inciso e) de la Constitución de Guatemala).

→ **Terciario**

- El Pacto Colectivo de Trabajo (art. 49 CT)<sup>6</sup>.

---

5 Algunos constitucionalistas guatemaltecos sostienen que las leyes constitucionales se ubicarían en el rango constitucional debido a que fueron aprobadas por la Asamblea Constituyente y desarrollan legislativamente materia constitucional. Sin embargo, considero que lo más correcto es otorgarles un rango supra legal dado que se tratan de normas especiales derivadas del texto constitucional, pero no incluidas dentro de la propia Constitución. En todo caso, ambas posiciones jurídicas son defendibles y su punto en común sería colocarlas por encima de las normas con rango de ley ordinarias.

6 Ante la ausencia de certidumbre jurídica sobre la ubicación de los pactos colectivos de trabajo dentro de la pirámide normativa nacional, existen dos posiciones jurídicas: la primera postula que su ubicación es el nivel terciario, dado que la Constitución no le ha atribuido ningún rango específico; la segunda postula que al señalarse en el artículo 49 del Código de Trabajo que goza de carácter de ley profesional, significaría que se ubica en el nivel primario aunque debajo de las

- El Reglamento Interior de Trabajo (art. 57 CT).
- La costumbre (art. 102 inciso g), segundo párrafo de la Constitución, y arts 15 y 20 inciso b) CT).
- El contrato individual de trabajo (art. 18 CT)7.
- El contrato colectivo de trabajo (art. 38 CT).

Con este sistema jerárquico se pueden resolver los conflictos normativos al interior del ordenamiento guatemalteco, además de reconocerse las competencias tanto de los órganos estatales como de los actores sociales.

## D. Los principios del derecho laboral

Podemos partir de una definición descriptiva que se ha formulado sobre los principios, donde se señala que:

*...constituyen un tipo de normas con una especial morfología —se caracterizan por su generalidad o por su vaguedad—, con un especial contenido —imponen la obligación de perseguir determinados fines..., contienen los valores superiores del sistema—; constituyen enunciados con una determinada función —son pautas para la aplicación de normas o criterios de sistematización del material jurídico—; o son un tipo de fuente distinta de la ley y la costumbre —principios generales del Derecho—<sup>8</sup>.*

leyes ordinarias. Esta polémica se aborda con mayor profundidad en la sección de la negociación colectiva en la siguiente Unidad.

- 7 Me parece que el legislador guatemalteco se equivoca al considerar a los contratos de trabajo como una fuente del derecho, cuando en realidad son una fuente de obligaciones.
- 8 Barranco Avilés, María del Carmen, La teoría jurídica de los derechos fundamentales. Editorial Dykinson, Madrid, España, 2000, pág. 141.

Aquí nos inclinamos por el aspecto axiológico de los principios, en tanto contienen los valores superiores del sistema jurídico y, desde esa posición, se convierten en pilar y referente del ordenamiento jurídico.

Partamos por reconocer que la relación laboral se sustenta en un contrato en que el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de recibir un salario, mientras que el empleador aprovecha la fuerza de trabajo comprada buscando obtener un beneficio con su uso. Lo peculiar de ese contrato consiste en que el trabajador no vende un objeto externo a sí mismo, sino él mismo es el objeto del contrato en tanto su fuerza de trabajo forma parte de su persona, y sólo se exterioriza durante la prestación laboral. Por ello, se afirma que el contrato de trabajo significa una **restricción al ejercicio de la libertad** del trabajador durante el período de tiempo en que se ejecuta la prestación.

Ante los peligros que se yerguen sobre la libertad de los trabajadores se constituyen los derechos laborales, y es por medio de la normativa estatal o convencional —cuando los propios agentes sociales la materializan por medio de pactos o convenios colectivos— que se establece un marco jurídico para las relaciones laborales. Así, la normativa laboral sustentada en la protección de la libertad evidencia su **carácter tutelar**. La norma laboral cumple el rol de proteger a la parte más débil de la relación como una forma de asegurar que no se violente su libertad<sup>9</sup>.

En la doctrina los principios laborales son una:

---

9 Se puede encontrar un desarrollo más amplio en Canessa Montejo, Miguel F., Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo..., págs. 102-105.

*expresión “principio de favor” (favor laboratoris), o cualquier otra de análoga significación (principios “protector” o “tuitivo”), se alude, ciertamente, a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral y que se manifiesta precisamente, en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o beneficio del trabajador<sup>10</sup>.*

Se han formulado diferentes conceptos sobre los principios del derecho del trabajo; uno de los más citados es el expuesto por el recientemente fallecido profesor uruguayo Plá, quien señala que son:

*Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos<sup>11</sup>.*

Me parece que esta definición está en consonancia con lo descrito anteriormente, es decir, que el aspecto relevante de los principios es su directa vinculación con los valores que sustentan el ordenamiento jurídico. Asimismo, en la definición del profesor Plá se subraya el carácter normativo del que gozan los principios, que no sólo inspiran al ordenamiento sino también orientan su interpretación y resuelven las lagunas jurídicas que se presen-

10 Palomeque López, Manuel Carlos, “El principio de favor en el derecho del trabajo”, en: de la Villa, Luis E. y Lourdes López Cumbre, Los principios del derecho del trabajo. Centro de Estudios Financieros, Madrid, España, 2003, pág. 17.

11 Plá Rodríguez, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 2a edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1978, pág. 9.

ten. Los principios no son formulaciones axiológicas carentes de contenido aplicativo dentro del ordenamiento, por el contrario, tienen una relevancia normativa significativa que los hace vinculantes para el operador jurídico.

Tomando en consideración lo señalado, es importante establecer un listado de los principios del derecho del trabajo, con independencia de su reconocimiento expreso en el ordenamiento legal.

Aquí ha sido la doctrina quien ha cumplido un importante rol de definidor de estos principios.

He considerado oportuno analizar dos principios del derecho del trabajo en relación a la concurrencia de las normas laborales: a) el principio protector bajo sus tres modalidades (*in dubio pro operario*, norma más favorable y condición más beneficiosa); y, b) el principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos.

## 1. El principio protector

El carácter tutelar es uno de los aspectos centrales del derecho del trabajo, evidenciado tanto en las normas jurídicas como en la jurisprudencia laboral. En el caso del ordenamiento guatemalteco esto se refleja desde el artículo 103 de la Constitución, que señala:

*Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...*

Desde mi punto de vista, el artículo constitucional plasma el carácter tutelar de las normas laborales, resaltando la protección que prescribe a favor de los trabajadores. Si bien esta regla constitucional se refiere expresamente al marco normativo, no puede dejar de deducirse que también alude a la propia naturaleza del derecho laboral.

El principio protector recoge armoniosamente ese valor superior que es el carácter tutelar del derecho del trabajo, y responde

*Al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.*

En cambio, en el derecho común una preocupación constante parece asegurar la paridad jurídica entre las partes contratantes.

Desde la escuela uruguaya se plantea que el principio protector se expresa en tres formas diferentes:

### **a) El principio de *in dubio pro operario***

Se ubica en el plano de la aplicación de las normas laborales y consiste en que el intérprete, en caso de duda sobre la interpretación del contenido o alcance de la norma, debe seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador.

*¿Se encuentra recogido normativamente el principio dentro del ordenamiento guatemalteco? Véase el segundo párrafo del artículo 106 de la Constitución, y el artículo 17 del Código de Trabajo.*

## b) El principio de norma más favorable

El intérprete debe elegir una norma entre varias normas aplicables, aquella que sea más favorable al trabajador.

*¿Se encuentra recogido normativamente el principio dentro del ordenamiento guatemalteco? Véase el segundo párrafo del artículo 106 de la Constitución y el artículo 15 del Código de Trabajo.*

Los límites de aplicación del principio de norma más favorable son:

- Los límites **materiales**: las normas laborales en conflicto deben ser válidas conforme al ordenamiento jurídico, es decir que deben cumplir:
  - El principio de jerarquía: la norma superior prima sobre la norma inferior. Véase el artículo 175 de la Constitución.
  - El principio de competencia: establece la potestad normativa para la emisión de una norma. Por ejemplo, el pacto colectivo no puede invadir la reserva legal establecida en la Constitución.
  - Los procedimientos de elaboración de las normas: se debe cumplir con los requisitos necesarios para que la norma ingrese válidamente al ordenamiento. Por ejemplo, la aprobación exigida al Congreso para la promulgación de una ley.
- Los límites **instrumentales**: son la comparación sistemático-jurídica entre las normas en conflicto.
  - Entre normas estatales de distinto rango: NO se aplica el principio.
  - Entre normas estatales del mismo rango. NO se aplica el principio.

- Entre normas estatales y profesionales o convencionales: Sí se aplica el principio.
  - Entre normas nacionales e internacionales: Sí se aplica el principio.
  - Entre normas internacionales: Sí se aplica el principio.
- Los límites **aplicativos**: son el criterio jurídico que se usa para comparar las normas laborales en conflicto.
- La **teoría de conjunto**: comparación global entre las normas.
  - La **teoría de la inescindibilidad de los institutos jurídicos**: comparación de los institutos jurídicos.
  - La **teoría de la acumulación**: extraer los contenidos más favorables de las normas enfrentadas para construir un nuevo precepto.

*¿Cómo se aplica el principio de norma más favorable en Guatemala?*  
Véase el artículo 102 inciso i) de la Constitución y el artículo 130 del Código de Trabajo. (Analice ambas normas jurídicas y resuelva con lo estudiado).

### c) El principio de condición más beneficiosa

Consiste en que las y los trabajadores que han adquirido un derecho laboral, lo conservan a pesar de que la regulación que le dio origen se vea modificada o derogada por el ordenamiento jurídico.

La aplicación del principio de condición más beneficiosa supone ubicarnos en una relación de sucesión normativa de carácter peyorativo. En efecto, una norma A que otorga un derecho a los trabajadores es sustituida por una norma B que modifica o deroga la norma A, siendo la norma B menos favorable para

los trabajadores que la norma A. El principio de condición más beneficiosa no se aplica bajo el supuesto que la norma B resulte más favorable que la norma A, allí simplemente se aplica la nueva norma a todas las situaciones jurídicas existentes.

*¿Se aplica el principio dentro del ordenamiento guatemalteco?* En el ordenamiento guatemalteco se establece que la ley no tiene efecto retroactivo, ni modifica derechos adquiridos (art. 7 de la Ley del Organismo Judicial), con lo que se adopta el criterio de que la posición jurídica constituida bajo una ley anterior, se conserva bajo el imperio de otra posterior (art. 36 inciso f) de la Ley del Organismo Judicial). Con esto hay un sustento normativo para justificar la aplicación del principio de condición más beneficiosa, y la ultra actividad de las normas laborales que resulten más favorables al trabajador. Al lado de esto, se debe mencionar de manera complementaria lo dispuesto por el inciso d) del artículo 36 de la Ley del Organismo Judicial, que recoge la aplicación inmediata de la norma:

*Si una nueva ley amplía o restringe las condiciones necesarias para ejecutar ciertos actos o adquirir determinados derechos, dicha ley debe aplicarse inmediatamente a todas las personas que comprende.*

En apariencia se produciría una contradicción entre ambas regulaciones. En realidad, la interpretación coherente entre ambos preceptos sería que la nueva norma se aplique inmediatamente para todas las personas en tanto amplíe o restringa las condiciones necesarias para ejecutar ciertos actos o adquirir determinados derechos.

Es decir, el supuesto de su aplicación es cuando todavía no se ha adquirido el derecho, mientras que cuando ya se adquirió, corresponde conservar la posición jurídica adquirida por la ley anterior y que reconoce la ley posterior.

Un ejemplo de la aplicación ultra activa de la norma laboral guatemalteca la encontramos en el artículo II de las Disposiciones Transitorias del Código de Trabajo cuando establece:

*Los juicios de trabajo, de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigor esta Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán, tanto a lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponda aplicar, de conformidad con las normas que hubieran estado en vigor a la fecha de su iniciación.*

## 2. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Consiste en que la o el trabajador no puede disponer libremente, por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, pues dicha renuncia es nula.

El fundamento del principio de irrenunciabilidad reside en dos puntos. En primer lugar, en el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo. En segundo lugar, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace es la protección de la libertad del trabajador en una situación de

dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción de su capacidad de disposición sobre sus derechos.

*¿Se encuentra recogido el principio en el ordenamiento guatemalteco?* Véase el artículo 106 de la Constitución y el artículo 12 del Código de Trabajo.

*¿El principio de irrenunciabilidad se aplica a cualquier tipo de norma laboral?* Cuando analizamos las fuentes del derecho laboral mencionamos que existen dos tipos de normas: imperativas y dispositivas. A su vez, las primeras se dividen en: normas de derecho necesario absoluto, normas máximas de derecho necesario y normas mínimas de derecho necesario. Tomando en consideración esta clasificación, se puede reconocer que la imperatividad de las normas laborales está en función al tipo de norma adoptada, y es incorrecto postular que todas las normas laborales son imperativas o de orden público. Pues bien, regresando a la aplicación del principio de irrenunciabilidad, el carácter de disponibilidad que tengan las normas laborales puede marcar una pauta de su correcta o indebida aplicación.

Para aquellos autores que postulan la aplicación del principio de irrenunciabilidad a cualquier derecho laboral, con independencia de la norma que lo contenga, carece de sentido analizar la imperatividad de la norma; simplemente existe el derecho laboral en el ordenamiento y el trabajador carece de la potestad para disponer del derecho. Se trata del principio de irrenunciabilidad estático, donde la generalidad los derechos laborales son irreversibles e indisponibles.

En cambio, frente a esta posición jurídica la mayoría de la doctrina entiende que el principio de irrenunciabilidad sólo se aplica respecto a los derechos laborales contenidos en normas imperativas, quedando en libertad el trabajador o el colectivo de trabajadores en disponer sobre los derechos laborales recogidos en normas dispositivas, o en el ámbito de disponibilidad que permiten las normas imperativas. Se trata del principio de irrenunciabilidad dinámico, donde los derechos laborales no tienen un carácter irreversible e indisponible.

En mi opinión, la aplicación del principio de irrenunciabilidad corresponde al ámbito de imperatividad establecido en la norma laboral, dejando que el trabajador o el colectivo de trabajadores dispongan libremente del ámbito dispositivo, como ocurre en el derecho común. Si la norma laboral ha dispuesto que su ámbito normativo sea dispositivo, es con la finalidad de que la regulación quede en manos de los actores sociales. Es la propia norma la que establece la imperatividad y la disponibilidad del derecho laboral.

# Ejercicios de auto evaluación

Marque la respuesta más precisa:

**1. ¿En qué consiste el principio de norma más favorable?**

- a) El intérprete debe elegir, entre varios sentidos posibles de una norma, aquél que sea el más favorable al trabajador.
- b) El intérprete debe elegir una norma entre varias normas aplicables, aquella que sea más favorable al trabajador.
- c) El intérprete debe dejar de lado la aplicación de una nueva norma si disminuye las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

**2. La norma de máximo derecho necesario impone:**

- a) un techo de indisponibilidad.
- b) un piso de indisponibilidad.
- c) es indisponible hacia arriba y hacia abajo.

**3. ¿Cuáles son los tres elementos esenciales de la relación laboral?**

- a) La prestación personal, la subordinación y la remuneración.
- b) La subordinación, la remuneración y la capacidad sancionadora del empleador.
- c) La remuneración, la capacidad sancionadora del empleador y el contrato de trabajo.





# Unidad 2

**Principales derechos  
laborales**



## Objetivo

**Reconocer e identificar los derechos laborales individuales y colectivos básicos garantizados en la legislación guatemalteca, así como su contenido y alcance.**

## A. Derechos individuales

### I. El salario

#### a) La definición del salario

El salario es el pago que recibe en dinero o en especie el trabajador, como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador.

Conforme al artículo I del Convenio 91 de la OIT ratificado por Guatemala, se entiende por salario la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un 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.

La Constitución guatemalteca se refiere a los siguientes aspectos del salario en su artículo 102:

- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley (inciso b).
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad (inciso c) 12.
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un 30% de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor a su costo (inciso d).
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda (inciso e).
- Fijación periódica del salario de conformidad con la ley (inciso f).
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del 100% del salario mensual, o la cantidad que ya estuviese establecida aunque fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido, y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado (inciso j).

---

12 La Comisión de Expertos de la OIT se ha pronunciado reiteradamente en cuanto a que el artículo 102 inciso c) de la Constitución de Guatemala no corresponde al principio recogido en el Convenio No. 100 ratificado por el país, donde se establece la igualdad de remuneraciones entre hombre y mujer por un trabajo de igual valor. Esto significa que el trabajo de igual valor va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo “igual”, “el mismo” o “similar”, sino que engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que, sin embargo, son de igual valor.

Bajo este marco constitucional, el Código de Trabajo define el salario en su artículo 88 como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste.

Esto significa que cualquier ingreso que perciba el trabajador como contraprestación por su labor con independencia de la denominación, forma parte de la definición de salario.

### **b) El cálculo del salario**

La remuneración de un trabajador guatemalteco puede ser calculada bajo tres criterios:

- Por unidad de tiempo (mensual, quincenal, semanal, diario o por hora).
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo).
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdida del empleador.

Bajo cualquiera de estas modalidades se puede pactar el criterio para calcular el pago de la remuneración, o salario de un trabajador.

### **c) Los componentes del salario**

Conforme a la legislación guatemalteca, el salario estaría compuesto por seis rubros:

- El **salario ordinario** es el monto regular que percibe el trabajador como pago por las labores que cumple para su empleador; conforme al criterio acordado para calcularlo.
- El **aguinaldo** es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 76-78; equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos, o la parte proporcional correspondiente. El empleador deberá dividir el aguinaldo en dos partes (cada una equivalente al 50% del salario ordinario mensual): el primer pago se efectúa en la primera quincena de diciembre, y el segundo pago en la primera quincena de enero. El trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de su aguinaldo al término de la relación de trabajo.
- La **bonificación anual** (Bono 14) es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 42-92; equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. El empleador deberá efectuar el pago íntegro de la bonificación en la primera quincena de julio de cada año. El trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de su bonificación anual al término de la relación de trabajo.
- Las **ventajas económicas** son las que se otorgan a los trabajadores en general por la prestación de servicios; salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado (art. 90, quinto párrafo C T). Se trata de cualquier suma dineraria, bien o servicio que recibe el trabajador como contraprestación complementaria, y que el empleador da con motivo o razón

de la prestación de servicios con periodicidad, acrecentando así su haber económico.

- Las **prestaciones en utilidades** podrían formar parte del salario si de esta manera lo acuerdan el empleador y el trabajador, siendo una suma quincenal o mensual a señalar, y que ha de recibir el trabajador proporcional a sus necesidades, y el monto probable de la participación que llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer, por lo menos cada año.
- La **bonificación incentivo mensual** es un monto de 250 quetzales que reciben los trabajadores del sector privado, con independencia de la actividad que desempeñen, conforme lo establece el Decreto 37-2001.

#### d) La inembargabilidad del salario

El artículo 102 inciso c) de la Constitución establece la inembargabilidad del salario solamente en los casos determinados por la ley. De igual modo, el Convenio 95 señala en su artículo 10 que el salario sólo puede embargarse dentro de los límites fijados por la ley, y en la proporción necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia.

Son declarados inembargables por la legislación guatemalteca (art. 96 CT):

- Los salarios mínimos y los que, sin serlo, no excedan de 30 quetzales al mes.
- El 90% de los salarios mayores de 30 quetzales o más, pero menores de 100 quetzales al mes.

- El 85% de los salarios de 100 quetzales o más, pero menores de 200 quetzales al mes.
- El 80% de los salarios de 200 quetzales o más, pero menores de 300 quetzales al mes.
- El 65% de los salarios mensuales de 300 quetzales o más.

En realidad, esta relación de inembargabilidad ha quedado obsoleta e inaplicable porque el actual salario mínimo supera las cifras consignadas en el Código de Trabajo.

La propia legislación guatemalteca señala las reglas del embargo de los salarios (art. 97):

- Son embargables toda clase de salarios hasta en un 50% para satisfacer obligaciones de pagar alimentos, o los que se deben desde los 6 meses anteriores al embargo.
- Ambos tipos de embargos –los de alimentos y de otras obligaciones– contienen la prevención a la persona que paga el salario de que, aún cuando el mismo sea objeto de varios embargos, se deje en libre beneficio del ejecutado la parte no embargable, la cual no podrá ser inferior al 50%.
- Los embargos de alimentos tienen prioridad sobre los demás embargos, y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima, sólo podrá embargarse hasta el 10% para satisfacer las demás obligaciones.

### e) El salario mínimo

El texto constitucional establece que se debe fijar, anualmente, el incremento de salario mínimo. En Guatemala todos los traba-

jadores, con independencia de la cantidad de horas que laboren, tienen el derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, y que les permita satisfacer sus deberes con la familia. Véase el artículo 103 del Código de Trabajo.

La fijación periódica del salario mínimo debe atender a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región, y a las posibilidades de los empleadores en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo; por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador, y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, por tarea, por precio alzado o a destajo.

La Comisión Nacional del Salario es el organismo técnico encargado de asesorar al Ministerio de Trabajo en la política general del salario; le compete emitir un dictamen razonado, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país. La Comisión Nacional del Salario está compuesta por dos representantes gubernamentales, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios que gozan de voz y voto, acompañados por cinco representantes de diversas instituciones del Estado que cumplen un rol de apoyo a sus labores, y no gozan de voto (art. 5 del Acuerdo Gubernativo 1319).

Con el dictamen razonado de la Comisión Nacional del Salario el gobierno, mediante un acuerdo emitido por conducto del Mi-

nisterio de Trabajo, fija anualmente el salario mínimo para el año que corresponda. Lamentablemente ha fracasado el modelo de fijación de salario mínimo con la participación de los actores sociales, porque en los últimos 16 años no se ha logrado un acuerdo al interior de la Comisión Nacional del Salario al respecto; finalmente, corresponde al gobierno fijarlo. En la actualidad se fija el salario mínimo para tres categorías diferentes de trabajadores: actividades agrícolas, actividades no agrícolas y actividades de industria de maquila<sup>13</sup>.

## 2. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que dedica el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo. El tiempo de trabajo puede ser diario, semanal o anual.

Conforme al artículo 102 literal g) de la Constitución de Guatemala, la jornada de trabajo contiene los siguientes elementos:

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales (entre 6:00 am – 18:00 pm).
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de 6 horas diarias o 36 horas semanales (entre 18:00 pm – 6:00 am).
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias o 42 horas semanales.
- La jornada extraordinaria tiene un pago extra.

13 Para el año 2010 se ha fijado el salario mínimo de la siguiente forma: Actividades Agrícolas Q 56.00/día; Actividades No Agrícolas Q 56.00/día; e Industria de Maquila Q 51.75/día.

- Por ley, costumbre, pacto colectivo o contrato de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a percibir el íntegro del salario mensual, trabajen menos de 44 horas semanales en jornada ordinaria, 36 horas semanales en jornada nocturna o 42 horas semanales en jornada mixta. Véase el artículo 116 del Código de Trabajo.

Se entiende por tiempo de trabajo efectivo, aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes de su empleador. La labor diurna semanal será de 45 horas de trabajo efectivo, equivalente a 48 horas para el pago del salario. Véase el artículo 117 del Código de Trabajo.

El trabajo efectivo es el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria. La jornada diaria continuada es aquella que sólo permite un breve descanso. La jornada diaria partida es aquella que puede ser interrumpida durante una o más horas (mayormente para el refrigerio). Véase el artículo 119 del Código de Trabajo.

- La jornada ordinaria de trabajo **continua**: descanso mínimo de 30 minutos.
- La jornada ordinaria de trabajo **partida** puede tener dos o más intervalos de descanso.

*¿Quién fija el horario de trabajo?* En general el empresario goza de esa facultad, pero también cabe estipularlo en un pacto colectivo. El trabajo por turnos se da cuando el trabajador tiene que prestar sus servicios en el mismo puesto de labores, pero en horarios diferentes. Las horas o jornadas extraordinarias son las trabajadas por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria.

Las reglas básicas de las horas extraordinarias son las siguientes:

- Primera: es voluntaria salvo en caso de emergencia.
- Segunda: el pago no puede ser inferior a la hora ordinaria en general, aunque en general suele ser superior.

Conforme al artículo 121 del Código de Trabajo, la jornada extraordinaria es el trabajo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria, siendo remunerada con el 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos.

El artículo 6,2 del Convenio No. 1 de la OIT –ratificado por Guatemala el 14 de agosto de 1988– señala que la tasa del salario de horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25% con relación al salario normal.

Ambas reglas no se contradicen, porque de acuerdo al artículo 19,8 de la Constitución de la OIT, si una norma nacional otorga mejores derechos que los establecidos en un convenio internacional, prevalecerá la primera. Esto significa que la tasa del 50% del Código de Trabajo es la que regula el pago de las horas extraordinarias.

- Tercera: el límite máximo de una jornada real (ordinaria o extraordinaria) es de 12 horas diarias, salvo excepciones como siniestro, riesgo inminente, etc. Véase el artículo 122 del Código de Trabajo.

### 3. El descanso semanal

El descanso semanal es el ininterrumpido por un día a la semana. Conforme al artículo 102 inciso h) de la Constitución, el descanso semanal contiene los siguientes elementos:

- El derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, o por cada seis días consecutivos de labores.
- Los días de asueto o feriados también son remunerados. Véase el artículo 126 del Código de Trabajo.

La semana se computará de 5 a 6 días según la costumbre en la empresa o en el centro de trabajo. Se establecerá el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo. Véase el artículo 82 incisos c) y d) del Código de Trabajo.

Si una persona trabajadora deja de asistir al trabajo uno o más días en una misma semana, pero su inasistencia responde a una causal de suspensión de trabajo, no pierde el derecho al descanso semanal remunerado. Si un trabajador tiene una ausencia injustificada en horas de trabajo implica la pérdida proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal.

#### 4. Los días de asueto o feriados

El día de asueto o feriado es un día de descanso remunerado, establecido dentro del calendario laboral (véase el primer párrafo del art. 127 CT).

El monto del pago del descanso remunerado o del feriado, está conforme al promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios realizado por el trabajador durante la semana anterior a su disfrute. Véase el artículo 129 del Código de Trabajo.

Hay que tener presentes dos situaciones diferentes para los días feriados:

- Si una semana laboral coincide con un día de asueto y un día de descanso semanal, el empleador está obligado a otorgar ambos descansos.
- Si una semana laboral coincide con un día de descanso semanal y un día de asueto, entonces el empleador deberá pagar el salario correspondiente a dos días.

En casos muy especiales se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal; el trabajador tiene el derecho al pago por esos días y a que se le compute como trabajo de horas extraordinarias. Véase el artículo 128 del Código de Trabajo.

## 5. Las vacaciones

Las vacaciones es el disfrute de un período continuado de días de descanso al año. Conforme al artículo 102 inciso i) de la Constitución, las vacaciones tienen los siguientes elementos:

- El derecho de la persona trabajadora a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas, después de cada año de servicios continuos.
- Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a 10 días hábiles.
- Las vacaciones deben ser efectivas y no pueden ser compensadas en forma distinta, salvo en el caso de cese de la relación laboral.

Hay una tendencia legislativa a ampliar el número de días de vacaciones. Véase el artículo 130 del Código de Trabajo.

Conforme al Código, todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas, cuya duración

mínima es de 15 días. *¿Hay contradicción entre el artículo constitucional y lo establecido por el Código de Trabajo para los trabajadores agropecuarios?* Véase el artículo 131 del Código de Trabajo.

Siguiendo el Código de Trabajo para el cálculo de las vacaciones, se requiere cumplir los siguientes supuestos para gozar de este derecho:

- ➔ El año continuo de labores requiere que se haya trabajado, por lo menos, 150 días.
- ➔ Se computan como días trabajados: las licencias retribuidas, el descanso por enfermedad profesional o enfermedad común, y el descanso por accidente de trabajo.

En Guatemala es el empleador quien decide en qué momento se goza del período vacacional, mientras en otros países del hemisferio es un acuerdo entre las partes. Véase el artículo 132 del Código de Trabajo.

Se fijan las vacaciones dentro de los 60 días siguientes con que se ha cumplido con el cómputo vacacional (año continuo con 150 días de trabajo efectivo).

*¿Qué ocurre con el trabajador que cumplió con su cómputo vacacional y el empleador nunca le definió la fecha de sus vacaciones? ¿Qué puede hacer el trabajador?*

La retribución de vacaciones se establece con el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas en los últimos tres meses, si trabaja en una empresa agrícola. En los demás casos, la retribución se establece a partir del año de labores. Véase el artículo 134 del Código de Trabajo.

## 6. La seguridad social

El derecho a la seguridad social se encuentra recogido en la Constitución de Guatemala en su artículo 100, donde se reconoce y garantiza para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen, y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias.

La seguridad social guatemalteca otorga cobertura para los siguientes regímenes:

- Programa Enfermedad-Maternidad-Accidentes (EMA).
- Programa Invalidez-Vejez-Sobrevivencia (IVS).

El **Programa Enfermedad-Maternidad-Accidentes (EMA)** está constituido con las contribuciones de:

- Los empleadores con el 4% del salario de los trabajadores.
- Los trabajadores con el 2% de su salario.
- El Estado con el 1% del salario de los trabajadores del sector privado y del sector público.

Véase el artículo 62 del Acuerdo 410 de la Junta Directiva del IGSS.

En el caso de enfermedades, la seguridad social presta dos tipos de servicios: la atención médica (Acuerdo 466 de la Junta Directiva del IGSS) y los subsidios del programa de enfermedad (Acuerdo 468 de la Junta Directiva del IGSS).

En el caso de maternidad, la seguridad social presta dos tipos de servicio: la asistencia médica en el programa de maternidad (Acuerdo 466) y los subsidios en el programa de maternidad (Acuerdos 468).

En el caso de accidentes, en general se tiene un régimen especial de contribuciones: el empleador con el 3% del salario de los trabajadores, los trabajadores con el 1% de su salario y el Estado con el 1,5% del salario de los trabajadores del sector privado y sector público (Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS). Las prestaciones cubren: la atención médica en programa de accidentes (Acuerdo 1002) y subsidios en programa de accidentes en general (Acuerdo 468).

**El Programa Invalidez-Vejez-Sobrevivencia (IVS)** está constituido con las contribuciones de:

- ➔ El empleador con el 3,67% del salario de los trabajadores.
- ➔ El trabajador con el 1,83 de su salario.
- ➔ El Estado con el 25% de los pagos efectivos por concepto de prestaciones otorgadas (Reglamento I 124).

Véase el artículo 40 del Acuerdo I 124 de la Junta Directiva del IGSS.

El régimen de invalidez se divide en invalidez total y gran invalidez. En el primero, el trabajador declarado inválido y acreditando

36 meses de contribuciones en los 6 años anteriores a dicha declaración, recibe una pensión constituida por: a) el 50% de la remuneración base; b) el 0,5% de la remuneración base, por cada 6 meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución; c) una asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado por cada carga familiar. En el segundo, el monto de la pensión será igual a la de pensión de invalidez total más un aumento del 25% del monto que resulte de la aplicación de los porcentajes establecidos por el Reglamento.

El régimen de vejez —en realidad es el régimen de jubilación— señala que la persona trabajadora obtiene su pensión si acredita 180 meses de contribución efectivamente pagados, y si ha cumplido la edad de 60 años. La pensión de vejez se calcula de la misma forma que la pensión de invalidez total.

El régimen de sobrevivientes es la pensión que reciben los beneficiarios por fallecimiento del asegurado. Para obtener dicha pensión la o el asegurado debe tener acreditados por lo menos 36 meses de contribución en los 6 años anteriores a su fallecimiento; además de haber tenido derecho a pensión de vejez, y disfrutando la misma. El monto de la pensión será fijada en las proporciones siguientes: a) para la viuda o la compañera del fallecido, el 50% de la pensión que percibía el causante; b) para el viudo o el compañero de la fallecida, el 50% de la pensión que percibía la causante, siempre que esté totalmente incapacitado para el trabajo; c) para cada hijo el 25% de la pensión que percibía el causante; d) para cada hijo huérfano de padre y madre el 50% de la pensión que percibía el causante; e) para la madre

y para el padre el 25% a cada uno de la pensión que percibía el causante. Véase el artículo 102 inciso p) de la Constitución.

## 7. Riesgos laborales y seguridad ocupacional

Si bien no existe una norma constitucional que expresamente señale el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, una interpretación del artículo 3 de la Constitución que plasma el derecho a la vida incluye este derecho, en tanto que es una obligación del Estado garantizar y proteger la vida humana en sus diversos espacios, siendo uno de ellos el mundo laboral.

Al lado de esto, hay un listado de instrumentos internacionales de derechos humanos vinculantes para Guatemala, donde se reconoce este derecho: el artículo 7 inciso b) del PIDESC; el artículo 7 inciso e) del Protocolo de San Salvador; y el artículo 11, numeral 11, inciso f) de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Con lo que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra recogido en la cúspide de la normativa nacional.

Asimismo, Guatemala ha ratificado un conjunto de Convenios de la OIT sobre la materia: el Convenio 13 sobre la cerusa (pintura); el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres); el Convenio 62 sobre prescripciones de seguridad en la industria de la edificación; el Convenio 119 sobre protección de la maquinaria; el Convenio 120 sobre higiene en el comercio y oficinas; el Convenio 127 sobre el peso máximo; el Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); el Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo; el

Convenio No. 162 sobre el asbesto, y el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción.

Se entiende que existen riesgos laborales en tanto que el trabajo constituye una actividad peligrosa, en la medida que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con su ambiente, lo cual en diversas ocasiones, ya sea de una forma directa o indirecta, puede influir negativamente en su salud<sup>14</sup>.

Desafortunadamente es muy pobre la legislación nacional sobre esta materia, en realidad el soporte jurídico se ubica en las normas internacionales del trabajo vinculantes para el país. Sin embargo, el Código de Trabajo establece una serie de reglas básicas al respecto.

Así, los empleadores deben adoptar una serie de medidas como obligatorias en materia de seguridad e higiene en el trabajo (art. 197 CT)<sup>15</sup>:

- Prevenir accidentes de trabajo<sup>16</sup>, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad, y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán es-

---

14 Sempere, Antonio, y otros, Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo. Editorial Civitas, Madrid, España, 1996, págs. 15-16.

15 Rosal Valenzuela, Maricarmen, “Seguridad e higiene en el trabajo”, en: Canessa Montejo, Miguel F. (director), Manual de derecho del trabajo, Tomo I. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad de Guatemala, Guatemala, 2009, págs. 236-238.

16 Se entiende por accidente de trabajo, un incidente sobrevenido en el curso del trabajo o en relación con éste, que genera: (i) una lesión profesional mortal, o (ii) una lesión profesional no mortal.

tar sujetas a inspección y mantenimiento permanentes. Véase el artículo 1 del Acuerdo 1002 del IGSS.

- Prevenir enfermedades profesionales<sup>17</sup> y eliminar las causas que las provocan. Véase el artículo 1 del Acuerdo 1401 del IGSS, y artículo 1 del Acuerdo Gubernativo 11-73.
- Prevenir incendios. Véanse los artículos del 83 al 93 del Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo (en adelante, RGHST).
- Proveer un ambiente sano de trabajo. Véanse los artículos 14 y 26 del RGSHT.
- Suministrar, cuando sea necesario, ropa y equipos de protección<sup>18</sup> apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo. Véanse los artículos 94 y 95 del RGSHT.
- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse un riesgo para los trabajadores. Véanse los artículos 4 inciso d), 6 inciso a), 30 al 37 del RGSHT.
- Advertir al trabajador de los peligros<sup>19</sup> que para su salud e integridad se deriven del trabajo. Véase el artículo 7 del RGSHT.
- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo. Véase el artículo 5 inciso b) del RGSHT.

---

17 Se entiende por enfermedad profesional, una enfermedad contraída como consecuencia de una exposición a factores de riesgo derivados de la actividad laboral.

18 Puede entenderse por equipo de protección individual, aquel equipo que lleva un trabajador como barrera entre él o ella y el (los) agente(s) peligroso(s). Asimismo, el equipo de seguridad lo constituye un grupo que puede establecerse, por la dirección de la empresa, para objetivos específicos de seguridad.

19 Se entiende por peligro toda situación física con potencial para causar daños personales, daños a la propiedad, daños para el medio ambiente o una combinación de estos.

- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al número de trabajadores de uno y otro sexo, que se mantengan en condiciones de higiene<sup>20</sup> apropiadas y estén dotados de lavamanos. Véase el artículo 13 del Convenio 120 de la OIT y el artículo 32 numerales 2 y 3 del Convenio 167 de la OIT.
- Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o a ingerirlos, y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene. Véanse los artículos 97 al 100 del RGHST.
- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres. Véase el artículo 101 del RGSHT.
- Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Véase el artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 359-91, el artículo 106 del RGSHT y el artículo 14 del Acuerdo 1002 del IGSS.

Además, el empleador está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el IGSS con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo, y de enfermedades profesionales (art. 198 C T).

La responsabilidad por la seguridad e higiene en el trabajo no se reduce al empleador, también el trabajador tiene el deber de cuidar de su propia seguridad dentro del centro de labores, o mientras cumple con su prestación laboral.

---

20 Puede entenderse primero la higiene, como término general, aquella práctica de principios que preservan la salud, y ya bajo un término más específico, a la higiene industrial como el reconocimiento, la medición y el control de los riesgos en el lugar de trabajo.

## 8. El cálculo de las prestaciones laborales

Se han desarrollado temáticamente las más importantes materias del derecho individual del trabajo guatemalteco. Sin embargo, sería importante realizar un ejercicio del cálculo de las prestaciones laborales que tiene un trabajador una vez que concluye su relación laboral.

### Caso práctico

*Un trabajador labora en una empresa entre el 1 de enero de 2008 al 7 de febrero del 2010, con lo que tiene 767 días laborados. Disfrutó de sus vacaciones del 2008, además de haber recibido su aguinaldo y bonificación anual (o Bono 14) del 2008. Su salario es de 1,560 quetzales y su bonificación es de 250 quetzales, con lo que su ingreso promedio mensual asciende a 1,810 quetzales.*

*El trabajador decidió renunciar con fecha 7 de febrero de 2010 y todavía no ha disfrutado de sus vacaciones del 2009, ni tampoco su aguinaldo y bonificación anual del 2009, además de la parte proporcional de estas tres materias del 2010.*

*La pregunta: ¿cuánto es el cálculo de sus prestaciones laborales sobre estas tres materias (vacaciones, aguinaldo y bonificación anual)?*

*Liquidación:*

*a) Vacaciones 2009 y 2010*

*Monto: Q 925.15*

*Período: 01-01-2009 al 07-02-2010*

*Justificación: Art. 130 del CT*

*b) Aguinaldo 2009 y 2010*

*Monto: Q 1850.30*

*Período: 01-01-2009 al 07-02-2010*

*Justificación: Decreto 76-78*

*c) Bonificación Anual o Bono 14, 2009 y 2010*

*Monto: Q 1850.30*

*Período: 01-01-2009 al 07-02-2010*

*Justificación: Decreto 42-92*

**Total de prestaciones en las tres materias: Q 4,625.75**

## **B. Derechos colectivos**

### **I. La libertad sindical**

Existen dos definiciones de la doctrina que resulta importante tomar en cuenta. La primera es formulada por el profesor español Baylos en los siguientes términos: “El derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores”<sup>21</sup>. La segunda la formula el profesor uruguayo Ermida, donde lo plantea como un concepto en constante evolución, lo que le ha otorgado un contenido complejo, que incluye derechos positivos (de hacer) y negativos (de no hacer), individuales y colectivos, etcétera<sup>22</sup>.

21 Baylos Grau, Antonio, *Sindicalismo y derecho sindical*, 3a edición. Editorial Bomarzo, Albacete, España, 2006, pág. 7.

22 Ermida Uriarte, Óscar, *Protección contra los actos antisindicales*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1991, pág. 5.

*¿Cómo se aborda normativamente la libertad sindical en Guatemala?* En Guatemala, la libertad sindical se encuentra recogida en los artículos 102 inciso q) y t) y 116 de la Constitución, siendo su contenido:

- El derecho de sindicación libre de los trabajadores.
- No se puede discriminar en el ejercicio del derecho.
- No se requiere autorización previa para su ejercicio, aunque se deben cumplir los requisitos exigidos por la ley.
- Se establece el fuero sindical: los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato.
- Sólo los guatemaltecos pueden intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Véase el artículo 102 inciso t) de la Constitución.

*¿Cuáles son los instrumentos internacionales de derechos humanos vinculantes para Guatemala en materia de libertad sindical?*

- Universal General
  - El artículo 20 de la DUDH.
  - El artículo 22 numeral 2 del PIDCP.
  - El artículo 8 del PIDESC.
  - El artículo 5 inciso e) e i) de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
  - El artículo 15 de la Convención Internacional de los Derechos del Niño.
- Universal Especializado
  - Convenio 11 de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura).

- Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
  - Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
  - Convenio 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales.
  - Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva.
- Regional (interamericano)
- El artículo 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
  - El artículo 45 inciso c) de la Carta de la OEA.
  - El artículo XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
  - El artículo 16 numeral 1 de la CADH.
  - El artículo 8 numeral 1 inciso a) del Protocolo de San Salvador.

*¿Cómo se resuelve jurídicamente un conflicto entre una norma constitucional guatemalteca y una norma internacional de derechos humanos laborales vinculante para Guatemala? Se aplica el Principio de Norma más Favorable. Por ejemplo, la prohibición constitucional de que extranjeros organicen un sindicato versus la prohibición de discriminación en el ejercicio de la libertad sindical*

Interdependencia entre la libertad sindical y los derechos fundamentales:

- El derecho a la vida y la seguridad es un presupuesto básico de la libertad sindical (art. 3 de la Const.).
- El derecho de reunión en los locales sindicales (art. 33 de la Const.).
- El derecho a la libertad de movimiento (art. 26 de la Const.).

- El derecho de protección a la correspondencia (art. 24 de la Const.).
- El derecho de libre opinión verbal y escrita (art. 5 de la Const.).
- El derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales (art. 33 de la Const.).
- En caso de detención, los trabajadores y los empleadores gozan de las garantías de un procedimiento judicial incoado (art. 6 de la Const.).
- Se requiere un mandato judicial para allanar un local sindical o los hogares de sindicalistas (art. 23 de la Const.).

Pronunciamientos internacionales sobre las graves violaciones a la libertad sindical y los derechos fundamentales vinculantes para Guatemala:

- El asesinato o desaparición de dirigentes o trabajadores motivado por sus actividades sindicales.
- Las detenciones que pueden sufrir los dirigentes o los trabajadores por el ejercicio de sus actividades sindicales.
- La ausencia de fallos judiciales contra los culpables comporta una impunidad que es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales.
- Las autoridades sólo deberán recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden público.

Existen dos dimensiones de la libertad sindical:

- **Individual:** se plantea la relación que une al trabajador con la organización sindical.
- **Colectiva:** se refiere a la propia organización como sujeto en sus relaciones internas y externas.

### a) La dimensión individual de la libertad sindical

- **Derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas** (principio de no discriminación en materia sindical): se encuentra recogido en el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

Existe un conflicto entre la norma internacional del trabajo y la regulación nacional respecto a los trabajadores extranjeros en su derecho de constituir una organización sindical. Véase el artículo 102 inciso q de la Constitución, y los artículos 220 inciso d) y 223 inciso b) del Código de Trabajo.

La normativa nacional guatemalteca viola la libertad sindical cuando establece distinciones por la nacionalidad de las personas para su ejercicio.

El Convenio otorga la potestad a los Estados de establecer restricciones a los miembros de las Fuerzas Armadas y a la Policía para ejercer la libertad sindical. Bajo esa potestad, la legislación guatemalteca prohíbe que los miembros de las fuerzas del orden puedan sindicalizarse (art. I del Decreto 71-86). Véase el artículo 206 del Código de Trabajo.

De igual modo, el Convenio de la OIT establece que las personas trabajadoras de dirección y de confianza pueden constituir sus propias organizaciones sindicales, pero no pueden formar parte de otros sindicatos, criterio que ha asumido la legislación nacional. Véase el artículo 212, tercer párrafo, del Código de Trabajo.

- **Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa:** se encuentra recogido en el artículo 2 del Convenio 87. La autoridad encargada de la inscripción del sindicato no puede

gozar del derecho discrecional de denegarla. Véase el artículo 219 del Código de Trabajo.

- Se exige la existencia de recursos ante una instancia judicial contra la negación. Véase el artículo 227 del Código de Trabajo. El depósito de los estatutos sindicales siempre debe ser un requisito formal.

Conforme a la legislación guatemalteca, existen tres tipos de sindicatos:

- **Gremiales:** cuando están formados por los trabajadores de una misma profesión u oficio, de una misma actividad económica.
- **Empresa:** cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.
- **Industria:** cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

El Código de Trabajo en su artículo 216, establece como requisito un número mínimo de 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa, lo que de acuerdo al Comité de libertad sindical, no es violatorio del Convenio 87. Sin embargo, el artículo 215 inciso c) del Código de Trabajo exige para la constitución de los sindicatos de industria, la afiliación de la mitad más uno de los trabajadores que laboran en esa actividad. Dicho requisito ha recibido una serie de pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, señalando que es violatorio de la libertad sindical, dada las graves dificultades que enfrentan los trabajadores para constituir un sindicato de industria. Así, una exigencia de afiliación de la mayoría de los trabajadores es una violación a la libertad sindical.

- **El derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas:** se encuentra recogido en el artículo 2 del Convenio 87.

La existencia de un sindicato no puede constituir un obstáculo para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean (pluralidad sindical). De igual modo, la unicidad sindical no puede ser impuesta legislativamente por el Estado.

La imposición de cuota sindical a favor de un único sindicato nacional es violatoria de la libertad sindical. Los trabajadores tienen el derecho de determinar la estructura y composición de los sindicatos.

Se entiende por sindicato más representativo, a la organización de trabajadores que cuenten con el mayor número de afiliados dentro del centro de labores o de la empresa. La condición de sindicato más representativo le puede otorgar una serie de derechos y ventajas respecto a las demás organizaciones sindicales del centro de labores o de la empresa, sin que esto signifique una violación a la libertad sindical. Por ejemplo, el sindicato más representativo puede tener la exclusividad de ejercitar el derecho de la negociación colectiva. Se encuentran prohibidas las cláusulas sindicales de exclusión o de consolidación sindical (por ejemplo, **Closed Shop**, **Union Shop**, entre otras), en tanto son una violación a la libertad sindical negativa (no se puede obligar a un trabajador a afiliarse a una organización sindical, o prohibirse su desafiliación).

En cambio, son aceptadas las cláusulas sindicales de preferencia, como la cuota sindical, que no son violatorias de la libertad sindical negativa.

## b) La dimensión colectiva de la libertad sindical

- **Derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos:** se encuentra recogido en el artículo 3 del Convenio 87. Véase el artículo 221 del Código de Trabajo.
- **Derecho de las organizaciones a elegir libremente sus representantes:** recogido en el artículo 3 del Convenio 87. Véanse los artículos 212, 220 inciso d) y 223 inciso b) del Código de Trabajo. La Comisión de Expertos de la OIT se ha pronunciado reiteradamente que los referidos artículos del Código de Trabajo son restricciones al derecho de libre elección de los dirigentes sindicales y violatorio del Convenio vinculante para Guatemala.
- **Derecho de las organizaciones a organizar su administración:** se encuentra recogido en el artículo 3.1 del Convenio 87. Véanse los artículos 61 inciso i), 210 cuarto párrafo y 221 inciso h) del Código de Trabajo.
- **Derecho de las organizaciones a organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción:** se encuentra recogido en el artículo 3.1 del Convenio 87. La prohibición general de actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos es contraria a la libertad sindical. Véanse los artículos 206 primer párrafo y 226 inciso a) del Código de Trabajo.

El derecho de las organizaciones sindicales de formular su programa de acción, representa un conjunto de derechos dentro de él, como bien lo sostiene el Comité de Libertad Sindical:

  - El derecho de presentar un pliego de peticiones.
  - El derecho de negociación colectiva.
  - El derecho de huelga.
  - El derecho de reivindicación y participación.

- **Derecho de disolución y suspensión de las organizaciones:** se encuentra recogido en el artículo 4 del Convenio 87. Corresponde a la libre decisión de los trabajadores de, en una asamblea, disolver el sindicato. Véanse los artículos 221 inciso k) y 228 del Código de Trabajo. La disolución de un sindicato debe ser el último recurso que se implemente en una normativa nacional, después de haberse agotado otros medios sancionadores menos drásticos. Véase el artículo 213 inciso b) del Código de Trabajo.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que la pérdida del número mínimo de afiliados puede justificar la disolución del sindicato, siempre que vaya acompañada de las garantías legales necesarias. Asimismo, ha subrayado que la pérdida del número mínimo de afiliados por causa de despidos antisindicales o amenazas, son una clara violación a la libertad sindical. Si existen despidos antisindicales se deben imponer sanciones a los empleadores, reintegrar a los trabajadores y permitir la reconstitución del sindicato. En otras palabras, si un sindicato guatemalteco pierde el número mínimo de 20 afiliados en razón a despidos antisindicales del empleador, es violatorio de la libertad sindical que la autoridad estatal ordene la disolución del sindicato; la acción del Estado debe consistir en imponer sanciones al empleador por sus actos antisindicales. Véase el artículo 227 inciso a) y 209 segundo párrafo del Código de Trabajo.

Se encuentra prohibido por la normativa internacional del trabajo vinculante para Guatemala, que la autoridad administrativa suspenda o disuelva un sindicato. La cancelación del registro sindical sólo debe ser posible por vía judicial. Los excesos de los miembros de un sindicato que violan disposiciones legales pueden acarrear la disolución del sindicato,

siguiendo un procedimiento judicial. Véanse los artículos 226 y 227 del Código de Trabajo.

Los bienes del sindicato pueden ser transferidos a otro sindicato, o repartidos conforme a los estatutos. Véase el artículo 231 del Código de Trabajo.

- **Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a constituir federaciones y confederaciones, y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores:** se encuentra recogido en el artículo 5 del Convenio 87. Conforme al artículo 233 del Código de Trabajo, se requieren cuatro o más sindicatos de trabajadores para formar una federación, y cuatro o más federaciones para formar una confederación. Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de producción, y deben registrarse por las mismas disposiciones respecto a las organizaciones sindicales de base.
- **Protección contra la discriminación antisindical:** se encuentra recogida por el artículo I del Convenio 98. La protección contra la discriminación antisindical se materializa en un conjunto de prohibiciones:
  - Nadie puede ser discriminado en su empleo a causa de su actividad o su afiliación sindical.
  - Nadie puede ser despedido, o ser objeto de medidas perjudiciales en su empleo, por causa de su afiliación sindical o por la realización de actividades sindicales legítimas.

La protección cubre tanto a los dirigentes sindicales como a los ex representantes sindicales, y a los afiliados. Además, la protección cubre la contratación, el despido y cualquier

medida discriminatoria durante el empleo (traslados, postergación u otros actos perjudiciales).

La indemnización por el despido antisindical no es una protección suficiente para reparar el acto antisindical. La reposición en su puesto de labores y la aplicación de sanciones a la empresa por el despido antisindical son las medidas necesarias. Véanse los artículos 209 y 223 inciso d) del Código de Trabajo.

La jubilación obligatoria de los dirigentes sería una discriminación antisindical cuando se debe a actividades sindicales lícitas. Las normas que prohíben actos de discriminación antisindical, deben venir acompañadas por procedimientos que aseguren una protección eficaz, porque es insuficiente formular la prohibición, si no viene acompañada con un mecanismo de protección rápido que repare el daño.

- **Protección contra los actos de injerencia:** se encuentra recogido por el artículo 2 del Convenio 98. La libertad sindical asegura la independencia de las organizaciones sindicales respecto a los empleadores, por lo que se prohíbe que los empleadores fomenten la constitución de una junta directiva de un sindicato.

Son violaciones a la libertad sindical:

- Cuando una empresa intenta sobornar a los miembros del sindicato para que se retiren del mismo.
- Cuando una empresa trata de hacer firmar declaraciones a los miembros del sindicato por las cuales renuncian a su afiliación.
- Cuando una empresa pretende crear un sindicato “títere”.
- Cuando una empresa intenta persuadir a los trabajadores que retiren la autorización al sindicato para

que negocie en su nombre, socavando al sindicato en su negociación colectiva.

Las normas que prohíban los actos de injerencia deben venir acompañadas de procedimientos que aseguren su protección eficaz.

Un fenómeno centroamericano es la conformación de organizaciones solidaristas, que consisten en asociaciones civiles conformadas por empleadores y trabajadores de manera conjunta, muchas veces controladas por los primeros para evitar que se constituyan organizaciones sindicales al interior de las empresas, teniendo así un férreo control sobre los trabajadores. Por ello, los órganos de control de la OIT han subrayado que debe garantizarse que las organizaciones solidaristas no asuman actividades sindicales. Además, se debe eliminar toda desigualdad de trato a favor de las organizaciones solidaristas en perjuicio de los sindicatos de los trabajadores. Asimismo, son actos de injerencia las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por el empleador, o sostenerlas económicamente.

El Comité de Libertad Sindical ha sido preciso en señalar que no se puede prohibir la constitución de organizaciones solidaristas porque se encuentra fundamentado en la libertad de asociación, pero que éstas no pueden ejercitar las atribuciones que le corresponden exclusivamente a los sindicatos, por ejemplo, participar en la negociación colectiva.

## 2. La negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva se encuentra tanto en los instrumentos internacionales de derechos humanos, como en la

normativa nacional guatemalteca. A continuación los estudiaremos en sus diversas materias.

### a) El poder normativo de los actores sociales

La autonomía colectiva goza de un poder normativo establecido en el ordenamiento jurídico, para la determinación de condiciones de trabajo y empleo, así como el sistema de relaciones laborales. El poder normativo se ejerce a través de la negociación colectiva. Su fruto o resultado es el pacto colectivo. Véase el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.

La negociación de los pactos colectivos debe ser voluntaria, por lo que no puede ser impuesta a las partes. Esto explica el que se encuentre prohibido por el Convenio 98, imponer un sistema de negociaciones colectivas. El Convenio 98 no impone la obligación de negociar, pero tampoco está prohibido imponer la obligación de negociar como fomento a la negociación colectiva. Lo que existe es una obligación de negociar de buena fe. Véase el artículo 106 de la Constitución. Los elementos del derecho a la negociación colectiva en la Constitución guatemalteca son:

- El pacto colectivo debe buscar superar los derechos mínimos establecidos en la Constitución.
- El Estado debe fomentar y proteger la negociación colectiva.

La autonomía colectiva es una fuente de derecho que tiene las siguientes características:

- Es un poder disperso en múltiples unidades de negociación y no concentrado en una sola instancia normativa.
- Es un poder conjunto de los representantes de los trabajadores y los empresarios, y no un poder unilateral.

- Es un poder que se despliega a través de un proceso de negociación.

### **b) La eficacia de los pactos colectivos**

Existe una exigencia estricta de requisitos para poder atribuirle poder normativo a los pactos colectivos. Véase el artículo 51 del Código de Trabajo (sujetos legitimados):

- Que el sindicato represente a la cuarta parte de los trabajadores de la empresa o el centro de producción. La exigencia de una mayoría absoluta de las y los trabajadores de la empresa no fomenta la negociación colectiva.
- Si existen varios sindicatos, negocia el sindicato más representativo (el que tenga el mayor número de trabajadores afectados directamente). La negociación directa entre la empresa y los trabajadores, dejando a un lado a la organización de los trabajadores, puede ir en detrimento de la negociación colectiva.
- Son compatibles preferencias a favor del sindicato más representativo en la negociación colectiva, así como permitir varias negociaciones en la misma empresa. Se deben establecer las garantías para el establecimiento del sindicato más representativo. De igual modo se debe dejar abierta la variación de la representatividad entre los sindicatos.
- Los sindicatos de profesión u oficio deben ponerse de acuerdo entre sí cuando negocian dentro de una empresa o un centro de producción. Si no hay acuerdo entre los sindicatos, cada uno negocia por sus representados.

La eficacia normativa de los pactos colectivos proviene de su carácter de fuente de derecho. Véanse los artículos 49 (segundo

párrafo) y 50 del Código de Trabajo. Existen dos modalidades de eficacia de los pactos colectivos:

- La eficacia general o *erga omnes* extiende sus efectos del pacto sobre la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito de aplicación. La eficacia general exige una representatividad calificada en la representación de las partes negociadoras. A su vez, la eficacia general no impide que las partes negociadoras establezcan cláusulas de exclusión a determinados grupos de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores de dirección y de confianza), en cambio, resulta discutible excluir a un determinado grupo de trabajadores que carecen de poder negociador individual (por ejemplo, los trabajadores temporales o eventuales) porque violaría la igualdad de trato.
- La eficacia limitada extiende sus efectos sólo a aquellos trabajadores y empresarios directamente representados por los sujetos negociadores.

No es violatorio del Convenio 98 el que los pactos colectivos se apliquen solo a las partes contratantes y a sus afiliados, y no a todos los trabajadores. Véase el artículo 50 inciso b) del Código de Trabajo.

Es violatorio del Convenio 98 una norma que le otorga potestad al empleador para modificar unilateralmente el contenido de los pactos colectivos u obligar a negociarlos nuevamente.

### **c) La ubicación del pacto colectivo en el sistema de fuentes**

Uno de los temas centrales es la relación jurídica que existe entre la norma estatal y la norma convencional (el pacto colectivo).

La normativa guatemalteca le otorga preeminencia a la ley sobre el pacto colectivo. Véase el artículo 52 del Código de Trabajo.

La legislación le otorga al Ministerio de Trabajo la potestad de revisar el pacto colectivo suscrito entre los actores sociales, para constatar si se han producido:

- Violaciones a las disposiciones del Código de Trabajo.
- Violaciones a los reglamentos de las disposiciones del Código de Trabajo.
- Violaciones a las leyes de previsión social.

También está la preeminencia de la ley, pero sólo en su ámbito de imperatividad:

- No cabe un pacto colectivo cuando existe una norma de derecho necesario absoluto.
- El pacto colectivo sólo cabe por debajo de lo dispuesto por la norma máxima de derecho necesario.
- El pacto colectivo sólo cabe por encima de lo dispuesto por la norma mínima de derecho necesario relativo.

El artículo 49 del Código de Trabajo establece en su segundo párrafo, que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional, y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes, o que luego se realizarán en las empresas, industrias o regiones que el pacto afecte. Esta regulación nos introduce la interrogante de si la fuerza de ley para las partes ubica al pacto colectivo en el nivel primario o legal dentro de la pirámide normativa nacional. Existen dos posiciones jurídicas al respecto.

La primera posición sostiene que el pacto colectivo no se ubica en el nivel primario, en razón que la Constitución guatemalteca no le atribuye tal rango normativo, siendo el texto constitucional –como norma suprema– la única que puede definir el rango de las normas jurídicas. En realidad, hay un silencio de la norma constitucional al respecto. Asimismo, una norma legal –en este caso el Código de Trabajo– no puede atribuirle al pacto colectivo su propio rango normativo. Finalmente, como señala el artículo 52 del Código de Trabajo, el pacto colectivo no puede violar un reglamento de una disposición del propio Código, lo que significa que el pacto colectivo sería infra legal.

La segunda posición sostiene que la referencia del artículo 49 del Código de Trabajo sobre el pacto colectivo como ley de carácter profesional, sólo puede interpretarse como una norma convencional con fuerza de ley, más aún si goza de la eficacia normativa para regular y modificar los contratos de trabajo. Una norma con esta característica tiene que estar ubicada en el nivel primario, aunque subordinado a las leyes, porque ser una norma infra legal no excluye que se ubique en un subnivel dentro del nivel primario.

Lo cierto es que resulta difícil ubicar con precisión al pacto colectivo de condiciones de trabajo dentro de uno de los rangos de la pirámide normativa guatemalteca. Aparentemente, tanto el constituyente como el legislador nacional no se preocuparon por abordar esta importante materia. En todo caso, la ley no puede invadir la competencia del pacto colectivo.

#### **d) La estructura de la negociación colectiva**

La estructura de la negociación colectiva es el marco donde se celebra el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la que de-

fine la unidad de negociación. En el caso guatemalteco, esto viene determinado por los tipos de organizaciones sindicales existentes, y está establecido en el artículo 215 del Código de Trabajo:

- Pacto colectivo de empresa o de centro de producción.
- Pacto colectivo de oficio.
- Pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada. Véase el artículo 51 del Código de Trabajo.

La posición del Comité de Libertad Sindical es que la determinación del nivel de negociación debe depender de la voluntad de las partes, y no ser impuesta por la legislación. Esto significa que los empresarios pueden rechazar negociar a un determinado nivel, sin que ese rechazo suponga una violación de la libertad sindical. Pero de igual modo, los sindicatos pueden presionar por medio de la autotutela (por ejemplo, la huelga) sobre sus empleadores para conseguir un determinado nivel de negociación.

Hay dos tipos de negociaciones:

- **Periódicas:** son aquellas que se realizan en un determinado momento y no pueden repetirse mientras no haya concluido la vigencia del anterior pacto colectivo. Véase el artículo 53 inciso b) del Código de Trabajo.
- **Permanentes:** son aquellas que pueden realizarse en cualquier momento y no están condicionadas a la vigencia de un pacto colectivo.

### e) La definición del pacto colectivo

*Es el acuerdo entre una representación de trabajadores y un empresario o un representante empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales<sup>23</sup>.*

Véase el primer párrafo del artículo 49 del Código de Trabajo.

- Los sujetos de la negociación:
  - Uno o varios sindicatos de trabajadores.
  - Uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores.
- El objetivo es reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás relativas a éste. Incluye todas las materias que consideren las partes.
- Hay una serie de exigencias legales establecidas sobre el pacto colectivo. Véase el artículo 53 del Código de Trabajo.

### f) La naturaleza jurídica del pacto colectivo

Existen dos teorías que postulan la naturaleza jurídica del pacto colectivo. Por un lado, la teoría contractualista donde se resalta el acuerdo entre las partes, por lo que es una modalidad de la variedad de pactos o contratos existentes en derecho. Sin embargo, no tienen una explicación satisfactoria sobre la eficacia general o erga omnes de los pactos colectivos. Por otro lado la teoría normativista, donde se resalta el carácter de ley profesional que se le atribuye a los pac-

23 Martín Valverde, Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia, Derecho del trabajo, 16ª edición. Ed. Tecnos, Madrid, España, 2007.

tos en el ordenamiento estatal. Asimismo, subraya el hecho de que su carácter normativo explica el que tengan una aplicación inmediata y directa sobre las relaciones laborales, por lo que resultan siendo imperativo para los sujetos laborales y para los actores sociales.

En mi opinión, el legislador guatemalteco ha adoptado la teoría normativista para los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Véase el artículo 49 del Código de Trabajo.

Esta posición se ve reforzada cuando:

- No se puede pactar condiciones menos favorables que las estipuladas en el pacto colectivo.
- Indisponibilidad de los derechos establecidos en el pacto de forma imperativa.

### **g) La homologación del pacto colectivo**

Hay una serie de formalidades exigidas legislativamente al pacto colectivo. Véase el artículo 52, primer párrafo, del Código de Trabajo. La vigencia del pacto se inicia con posterioridad a la recepción por el Ministerio de Trabajo. Hay un procedimiento de revisión del pacto por parte del Ministerio. Véase el artículo 52, segundo párrafo, del Código de Trabajo.

Como bien señala el Comité de Libertad Sindical, no se puede subordinar la entrada en vigor del convenio colectivo a la homologación de la autoridad administrativa, esto es contrario a los principios de la negociación colectiva. De igual modo, la aprobación previa para la vigencia del pacto es violatorio del Convenio 98.

## **h) La prórroga y la denuncia del pacto colectivo**

Se prorroga automáticamente el pacto por el mismo período estipulado por las partes, si ninguna de ellas la denuncia por lo menos con un mes de anticipación a la culminación de su vigencia. Véase el artículo 53 inciso b) del Código de Trabajo. Los efectos de la denuncia no implican la terminación ni la disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

## **i) Los pactos colectivos de industria, rama de actividad o región determinada**

Para que el pacto de rama de actividad se extienda:

- Se exige que el pacto afecte a las dos terceras partes de los trabajadores de la rama de actividad.
- Se exige que el sindicato tenga la representación de las dos terceras parte de los trabajadores sindicalizados de la rama de actividad.
- Se puede formular oposición al pacto extensivo de rama de actividad, y a su procedimiento.

Se exige una serie de requisitos para extender el pacto colectivo por rama de actividad. Véase el inciso e) del artículo 54 del Código de Trabajo. Conforme al artículo 55 del Código de Trabajo, la vigencia del pacto es determinada por el gobierno. Esta regulación es una violación al Convenio 98 de la OIT.

También se puede denunciar el pacto de rama de actividad para iniciar una nueva negociación colectiva.

El pacto de rama de actividad puede ser revisado por el gobierno si es solicitado por las partes. Véase el artículo 56 del Código de Trabajo.

### 3. La huelga

Existe una visión triangular de la autonomía colectiva, donde sus componentes son:

- La auto organización (el derecho de sindicalización).
- La auto regulación (el derecho de negociación colectiva).
- La auto tutela (el derecho de huelga).

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Guatemala se encuentra recogido en dos artículos: 104 y 116; el primero se refiere a los trabajadores de la actividad privada, y el segundo a los trabajadores del sector público.

Los elementos del derecho de huelga en la Constitución guatemalteca son:

- Se ejerce de conformidad con la ley.
- Agotados todos los procedimientos de conciliación.
- Se ejerce únicamente por razones de orden económico-social.
- Las leyes establecerán los casos y situaciones en que está prohibida la huelga.

El concepto de huelga en el Código de Trabajo guatemalteco se encuentra recogido en el artículo 239 y tiene los siguientes rasgos:

- Es la suspensión de labores.

- Es el abandono temporal del trabajo.
- Es un derecho ejercido por un grupo de tres o más trabajadores.
- Debe cumplir con los requisitos del artículo 241 del Código de Trabajo.
- Su propósito es mejorar o defender los intereses económicos del grupo frente al empleador.

Existen dos conceptos sobre la huelga: el tradicional y el moderno. Para el concepto tradicional la huelga es la suspensión total de labores con abandono del centro de trabajo. Existe una sola modalidad de huelga, y si falta un requisito, ya no se trata de una huelga.

Para el concepto moderno la huelga es la alteración de labores con intención de reclamo y es ejercido colectivamente. Sólo cabrían límites externos a la huelga en virtud al respeto de otros derechos fundamentales.

*¿Qué concepto recoge el derecho de huelga en Guatemala?* Existen dos posiciones jurídicas de la titularidad del derecho de huelga:

- Es un derecho individual pero su ejercicio es colectivo.
- Es un derecho colectivo.

En Guatemala es un derecho de los trabajadores que requiere un concurso plural de voluntades y su ejercicio es colectivo (tres o más trabajadores). El Comité de Libertad Sindical ha señalado que la titularidad es colectiva y no se vulnera el derecho si sólo lo ejercen los sindicatos.

En Guatemala está prohibido que los miembros de las fuerzas armadas y las fuerzas policiales puedan ejercitar el derecho de

huelga. Véase el artículo I del Decreto 71-86 y el artículo 243 inciso c) del Código de Trabajo. Conforme a la legislación nacional, los requisitos que deben cumplirse para ejercitar la huelga son:

- Cumplir con el concepto de huelga (art. 239 CT). Están prohibidas las modalidades atípicas de huelga:
  - Las huelgas que no sean suspensión de labores.
  - Las huelgas sin abandono del puesto de labores.
  - Las huelgas que no están dirigidas contra el empleador.

Véase el artículo 4 inciso g) del Decreto 71-86.

- Agotar los procedimientos de conciliación (los arts. 377 al 393 CT).
- La aprobación por una mayoría calificada.

Los órganos de control de la OIT –la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical– se han expresado reiteradamente para criticar los requisitos legales exigidos para ejercitar el derecho de huelga, por considerarlos violatorios de los convenios de libertad sindical.

Existen tres modelos normativos de la huelga:

- El modelo **contractual** señala que la huelga sólo puede ejercitarse cuando fracasa la negociación colectiva, estando prohibida cualquier huelga que no se produzca bajo este supuesto.
- El modelo **laboral** señala que la huelga puede ejercitarse cuando surge un conflicto dentro de las relaciones laborales entre trabajadores y empleador, con independencia de que sea al momento o no de la negociación colectiva. Así, se encuentra justificada una huelga por el incumplimiento del

pacto colectivo o de la normativa estatal, pero siempre que esté dirigido contra el empleador.

- El modelo **polivalente** señala que la huelga puede ejercitarse cuando surge una controversia dentro de la vida social de las y los trabajadores. Esto abre la posibilidad de que se pueda implementar la huelga no sólo frente al empleador sino también contra terceros. Por ejemplo, una huelga contra el Estado por su política económica, que afecta los salarios de los trabajadores.

*¿Cuál es el modelo normativo adoptado en Guatemala?* En Guatemala se distingue entre la huelga justa e injusta. La huelga justa es la legal, motivada por:

- Incumplimiento de los contratos individuales o colectivos.
- Incumplimiento del pacto colectivo de trabajo.
- Negativa injustificada a celebrar el pacto colectivo.
- Negativa a otorgar las mejoras económicas solicitadas, en caso que se cuente con las posibilidades económicas.

La huelga será injusta cuando se ejercite sin estar motivada por los supuestos anteriores. Las consecuencias de la declaración de huelga:

- Si se declara justa: el empleador deberá pagar los salarios correspondientes a la duración de la huelga.
- Si se declara injusta: los trabajadores no tendrán derecho a su salario por el tiempo de duración de la huelga.

El Comité de Libertad Sindical ha considerado que existen tres supuestos en que se puede restringir o prohibir la huelga:

- Crisis nacional aguda (CLS: párrafo 570).

- Función pública (CLS: párrafo 573).
- Servicios Esenciales (CLS: párrafo 573).

En Guatemala se encuentran establecidos en el segundo párrafo del artículo 116 de la Constitución, donde se prohíbe la huelga dentro de los servicios públicos esenciales de los trabajadores del Estado. Se define dicho listado en el artículo 4 inciso d) del Decreto 71-86. El procedimiento de solución de conflictos en servicios esenciales se encuentra regulado en el artículo 243 del Código de Trabajo. En Guatemala se paga un salario doble a los trabajadores que prestan sus labores en los servicios mínimos durante una huelga. Véase el artículo 242, segundo párrafo, del Código de Trabajo.

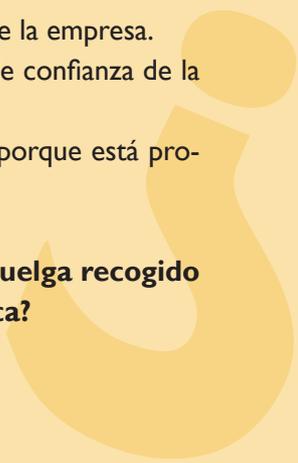
El organismo judicial es el único órgano encargado en declarar la ilegalidad de una huelga, criterio jurídico que ha sido asumido por la legislación laboral guatemalteca. Véase el artículo 394 del Código de Trabajo.

Un tema controversial es la imposición de sanciones a los huelguistas en Guatemala. Por un lado, se puede sancionar a los trabajadores en huelga ilegal con el despido –artículo 244 del Código de Trabajo y el artículo 4 inciso f) del Decreto 71-86–. Por otro lado, se califica como delito de actividades contra la seguridad interior de la nación el ejercicio de huelga –art. 390 numeral 2 C P–, lo que significa la penalización de la huelga. La OIT se ha pronunciado claramente en contra de este artículo, señalando que es violatorio de los convenios de la libertad sindical, además de ser una grave amenaza contra los trabajadores guatemaltecos, por lo que ha solicitado su modificación. Sin embargo, el Estado guatemalteco no ha cumplido con esos requerimientos.

# Ejercicios de auto evaluación

Marque la respuesta más precisa:

1. **¿Se puede compensar económicamente el no goce vacacional?**
  - a) Sí, siempre que se le pague al trabajador una remuneración como indemnización.
  - b) Sí, siempre que se le pague al trabajador una remuneración como indemnización y se le acumule para el próximo año el período vacacional no gozado.
  - c) No pueden ser compensadas económicamente, el trabajador debe disfrutar de su período vacacional.
  
2. **Si un trabajador deja de asistir injustificadamente un día al centro de labores durante la presente semana, ¿cuáles son las consecuencias jurídicas para el pago de su descanso semanal remunerado?**
  - a) Pierde el derecho al pago de su descanso semanal remunerado.
  - b) Pierde la proporción del día ausente en el pago del descanso semanal remunerado.
  - c) Recibe el pago íntegro del descanso semanal remunerado como si hubiere trabajado la semana completa.
  
3. **¿Qué se entiende por tiempo de trabajo efectivo?**
  - a) Es aquel en que el trabajador labora la jornada ordinaria.
  - b) Es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.
  - c) Es aquel en que el trabajador labora la jornada extraordinaria

4. **El Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Empresa “Guatemala Viva” puede:**
    - a) Afiliarse al sindicato de trabajadores de la empresa.
    - b) Afiliarse al sindicato de trabajadores de confianza de la empresa.
    - c) No puede afiliarse a ningún sindicato porque está prohibido.
  
  5. **¿Cuál es el modelo normativo de la huelga recogido por la legislación laboral guatemalteca?**
    - a) Contractual.
    - b) Laboral.
    - c) Polivalente.
  
  6. **¿En qué consiste la eficacia limitada del pacto colectivo?**
    - a) Se aplica a todos los trabajadores de la empresa.
    - b) Se aplica a todos los trabajadores afiliados al sindicato que suscribe el pacto.
    - c) Se aplica a todos los trabajadores que establezca el pacto.
- 
- 



# Unidad 3

**Derecho procesal del trabajo**



**Objetivo**

**Identificar la forma como la legislación del trabajo en Guatemala, garantiza la protección y defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras.**

En general, el **derecho procesal del trabajo** es el área jurídica que aborda los procesos judiciales laborales, mientras que el **derecho administrativo laboral** es el área jurídica que aborda los procesos administrativos laborales; ambas ramas jurídicas estructuran el aspecto adjetivo del mundo laboral. Sin embargo, en Guatemala se ha adoptado una división diferente: el **derecho procesal individual** y el **derecho procesal colectivo**; cada una de estas áreas puede producirse en el ámbito administrativo procesal o en el ámbito de la jurisdicción laboral.

Con independencia a las críticas que se pueden formular a esta particular división del derecho procesal del trabajo guatemalteco, lo correcto para la presente Unidad es conservar dicho criterio. Partamos en reconocer que el inherente conflicto que existe en las relaciones laborales requiere ser reconducido institucionalmente, evitando que se dirija hacia una violencia social que ponga en peligro la estabilidad de las sociedades. De allí la importancia de conducir ese conflicto laboral hacia canales jurídicos que lo formalicen, siendo uno de ellos el proceso laboral.

La doctrina jurídica divide en dos clases los conflictos laborales: por un lado, los conflictos individuales y colectivos; por otro

lado, los conflictos jurídicos y económicos o de intereses. Los **conflictos individuales** son los que enfrentan a una persona trabajadora con su empleador, motivado por alguna disconformidad en la relación laboral –ya sea presente o extinguida–. Los **conflictos colectivos** son los que enfrentan a uno o varios empresarios con un conjunto de trabajadores, de ambos sexos, cuando la disconformidad afecta los intereses generales del grupo; esto lo diferencia de los **conflictos plurales**, donde se trata más bien de una pluralidad de trabajadores afectados de manera individual pero simultáneamente, sin existir un interés general entre ellos<sup>24</sup>.

Los **conflictos jurídicos o de aplicación** son los que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convencional. Los **conflictos económicos o de intereses** son los que versan sobre la creación o elaboración de una nueva norma, mayormente convencional.

Estas dos clasificaciones pueden combinarse dando forma a una multiplicidad de posibilidades jurídicas. Sin embargo, algunas combinaciones son precisas. Así, los conflictos individuales son siempre jurídicos o de aplicación. Mientras que los conflictos colectivos pueden ser tanto jurídicos o de aplicación, y económicos o de intereses.

Sobre la base de estos tres tipos de conflictos laborales se estructura el derecho procesal de trabajo guatemalteco<sup>25</sup>:

---

24 Alonso Olea, Manuel, y María Emilia Casas Baamonde. Derecho del trabajo, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006, págs. 1076-1078.

25 He modificado la clasificación sobre el contenido del derecho proce-

- El **derecho procesal individual** aborda los conflictos individuales jurídicos o de aplicación regulados en dos tipos de procesos: el juicio ordinario, y las faltas de trabajo y previsión social.
- El **derecho procesal colectivo** aborda las dos modalidades de conflictos colectivos –jurídicos y económicos– en el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social (arreglo directo, conciliación y arbitraje).

## A. Derecho procesal individual del trabajo

### I. Estructura de los órganos jurisdiccionales en materia laboral

La legislación laboral guatemalteca establece que existen tres órganos jurisdiccionales en materia laboral: los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Véase el artículo 284 del Código de Trabajo.

- Los **Juzgados de Trabajo y Previsión Social** son órganos permanentes y tienen jurisdicción en cada zona económica establecida por la Corte Suprema. El juzgado está a cargo de un juez, acompañado de un personal administrativo. Tiene competencia sobre:

---

sal guatemalteco que realizó el maestro guatemalteco López Larrave, para ajustarlo a los tipos de conflicto laboral señalados. Véase López Larrave, Mario, Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco. Ius Ediciones, Ciudad de Guatemala, Guatemala, s/f, pág. 101.

- Los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico (art. 292 inciso a) C T).
  - Los conflictos colectivos de carácter económico (art. 292 inciso b) C T).
  - Los juicios para la disolución judicial de las organizaciones sindicales y las divergencias internas dentro de las organizaciones sindicales (art. 292 inciso c) C T).
  - Las cuestiones contenciosas motivadas por la legislación de seguridad social (art. 292 inciso d) C T).
- Los **Tribunales de Conciliación y Arbitraje** son órganos colegiados, presididos por un juez de trabajo acompañado por un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores (art. 293 C T). Son competentes en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.
- Las **Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social** son tribunales colegiados conformados por tres magistrados elegidos por el Congreso de la República (arts. 300 y 301 C T). Son competentes en los procesos judiciales en segunda instancia, de los conflictos laborales.

## 2. El juicio ordinario

En el juicio ordinario laboral guatemalteco se ventilan los conflictos individuales y colectivos, jurídicos o de aplicación. El juicio ordinario laboral es eminentemente oral<sup>26</sup> e impulsado de oficio por el juez de trabajo. Véase el artículo 321 del Código de Trabajo.

26 La oralidad de los procesos laborales busca dinamizarlos a través de la intermediación efectiva entre el juez y las partes, discutiendo directamente sobre los temas que se abordan en el juicio, y garantizando la publicidad de los actos procesales.

### a) La demanda

La demanda es la petición que contiene la pretensión solicitada por el demandante y la exposición de su pretensión.

El artículo 332 del Código de Trabajo establece como requisitos de la demanda:

- Designación de juez o tribunal a quien se dirija.
- Nombres y apellidos del solicitante, la edad, el estado civil, la nacionalidad, la profesión u oficio, la vecindad y el lugar donde recibirá las notificaciones.
- Relación de los hechos en que se funda la petición.
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones, e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizados, de forma clara y concreta según su naturaleza, y expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia, si se supiere; después, el lugar donde se encuentran los documentos, que se detallarán, y finalmente, los elementos sobre los que se practicará una inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a las y los trabajadores en casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla.
- Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos.
- Lugar y fecha.
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo, si aquél faltare o tuviere impedimento, o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Si la demanda no cumpliera con los requisitos señalados, el juez de oficio debe ordenar al demandante que subsane los defectos; mientras no se cumpla con la subsanación, no se le da trámite a la demanda (art. 334 CT).

## b) Las excepciones

Las excepciones son medios procesales que buscan poner de manifiesto que en el juicio no concurren todos los presupuestos procesales, necesarios para que el juez pueda entrar a conocer el fondo del asunto. Las excepciones se dividen en **dilatorias y perentorias**.

Las **excepciones dilatorias** tienen como finalidad retrasar el examen de una acción hasta que desaparezca el obstáculo que lo impide; las **excepciones perentorias** tienen por finalidad excluir la acción a perpetuidad<sup>27</sup>. Véase el artículo 342 del Código de Trabajo.

Al lado de lo regulado por el Código de Trabajo, es importante señalar que el Código Procesal Civil y Mercantil –norma supletoria del proceso laboral en Guatemala– regula las excepciones dilatorias bajo la figura procesal de las excepciones previas en su artículo 116. Efectivamente, la norma procesal civil señala como excepciones previas las siguientes:

- **Incompetencia:** es cuando se alega que el órgano ante el que se ha planteado la demanda no tiene la competencia para el caso. Ejemplo: se ha presentado la demanda al Juzgado

---

27 Baylos Grau, Antonio, Jesús Cruz Villalón y María Fernanda Fernández, Instituciones de derecho procesal laboral, 2ª edición revisada. Editorial Trotta, Madrid, España, 1995, pág. 142.

de Trabajo de Cobán, cuando en realidad el competente es el Juzgado de Trabajo de Salamá.

- **Litis pendencia:** es cuando se alega que se ha planteado una demanda sobre una materia que se viene ventilando en otro proceso judicial abierto que no ha concluido. Se exige para que se declare su procedencia, que sean las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición.
- **Demanda defectuosa:** es cuando se alega que la demanda presentada no cumple con los requisitos exigidos por la legislación. Sin embargo, la jurisprudencia laboral guatemalteca ha adoptado un criterio muy flexible para que proceda esta excepción —que sea un vicio de forma con efectos negativos hacia el litigante o sobre todo el proceso—, señalando en los demás casos que se ordene al demandante que subsane los defectos (art. 334 CT)<sup>28</sup>.
- **Falta de capacidad legal:** es cuando se alega que el demandante carece de la capacidad para ejercitar sus derechos civiles. Esto se encuentra establecido en el artículo 8 del Código Civil<sup>29</sup>, señalando que los mayores de edad (18 años) gozan de esta capacidad legal, aunque reconoce que los mayores de 14 años gozan de esta capacidad cuando la ley lo permite: situación jurídica establecida por el artículo 31 del Código de Trabajo<sup>30</sup>.

28 Chicas Hernández, Raúl, Introducción al derecho procesal del trabajo. Editorial Orión, Ciudad de Guatemala, Guatemala, 2007, pág. 201.

29 El artículo 8 del Código Civil guatemalteco establece: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”.

30 El artículo 31 primer párrafo del Código de Trabajo establece:

- **Falta de personalidad:** es cuando se alega que el demandante no es la persona favorecida por la ley, o que el demandado no es la que se encuentra obligada por la ley. En ambas situaciones lo que se pone en tela de juicio es si el demandante o el demandado son los obligados para cumplir con la pretensión señalada en la demanda. Por ejemplo, el trabajador se equivoca al demandar por una prestación de la que carece haber adquirido el derecho; o cuando la o el trabajador demanda a una empresa que en realidad no es su empleadora.
- **Falta de personería:** es cuando se alega que una persona se atribuye un título de representación de la que carece, o si goza de ese título, lo hace de manera defectuosa o insuficiente<sup>31</sup>.
- **Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que se estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer:** es cuando se alega que la pretensión reclamada se encuentra sujeta a una condición suspensiva o resolutoria que no se ha materializado, con lo que la obligación o derecho no se ha constituido.
- **Caducidad:** es cuando se alega que la acción y el derecho reclamado han desaparecido, al cumplirse el plazo para su ejercicio. Los plazos de caducidad se encuentran estipulados normativamente, aunque como sostiene el laboralista Chicas

---

“Tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”.

31 Chicas Hernández, Raúl, Introducción al derecho procesal del trabajo..., pág. 203.

Hernández, resulta difícil concebir un caso en materia laboral dada la naturaleza protectora de esta rama jurídica<sup>32</sup>.

- **Prescripción:** es cuando se alega que la acción de la demanda ha cumplido su plazo para su ejercicio. A diferencia de la caducidad, en la prescripción no ha desaparecido el derecho, sino que la acción para exigirla es la que desaparece por el cumplimiento del plazo legal. Por ejemplo, el plazo de prescripción para demandar a un empleador por despido injustificado es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato (art. 260 C T).
- **Cosa juzgada:** es cuando se alega que se ha planteado una demanda sobre una materia que ya ha sido resuelta por una sentencia judicial que se encuentra firme. Al igual que en la litis pendencia, la cosa juzgada exige que en el proceso resuelto sean las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición.
- **Transacción:** es cuando se alega que se ha presentado una demanda sobre una materia de la que ya se había llegado a un acuerdo previo entre las partes. Sin embargo, hay que tomar en consideración que si dicho acuerdo ha supuesto la renuncia o la disposición de un derecho laboral establecido como una norma imperativa, conforme a la legislación nacional ese acuerdo sería nulo, por lo que el juez guatemalteco está obligado a revisar si el acuerdo entre las partes no ha violado la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

---

32 *ibidem*, pág. 204-205.

Resulta difícil establecer un listado de las excepciones perentorias que se dirigen contra la acción, y no al proceso en sí mismo, por razón de que pueden presentarse como medios extintivos de obligaciones se admitan<sup>33</sup>.

### c) La contestación de la demanda

El Código de Trabajo no define la contestación de la demanda en el artículo 338, lo que establece, es la oportunidad en que se presenta dentro del proceso laboral:

*Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en el mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia...*

Como señala la norma procesal, el momento de la contestación se produce en la audiencia, y tiene por finalidad que el demandado ejercite su derecho de contradicción contra lo formulado en la demanda.

En general, la doctrina internacional señala que la contestación de la demanda es una forma de defenderse u oponerse a la demanda, que puede materializarse bajo dos formas: las defensas jurídico-procesales, que se refieren a las excepciones que presenta el demandado, y las defensas jurídico-materiales, que se refieren

33 Ibidem, pág. 205.

a los fundamentos de hecho o de derecho que cuestionen las pretensiones de la demanda<sup>34</sup>.

El Código de Trabajo señala que caben tres formas en que el demandado puede responder procesalmente ante la presentación de una demanda contra él. En primer lugar, oponerse o contestar negativamente a las pretensiones formuladas en la demanda. En segundo lugar, contravenir o contra demandar al demandante. En tercer lugar, aceptar o allanarse ante las pretensiones presentadas en la demanda.

La contestación de la demanda debe cumplir los mismos requisitos exigidos a la demanda (art. 339 C T).

La reconvencción consiste en que el demandado no sólo se opone a las pretensiones del demandante sino que también dirige una reclamación contra él<sup>35</sup>. Es decir, como respuesta a la demanda presentada en su contra, el demandado presenta su propia demanda contra el demandante en el mismo proceso abierto.

El allanamiento es la aceptación o reconocimiento expreso del demandado a las pretensiones formuladas en la demanda. Caben dos modalidades de allanamiento: el total y el parcial. El primero consiste en que el demandado acepta todas las pretensiones formuladas en la demanda, mientras que en el segundo el demandado sólo acepta un grupo de ellas, pero rechazando u oponiéndose al resto.

---

34 Alonso Olea, Manuel, César Miñambres Puig y Rosa María Alonso García, *Derecho procesal del trabajo*, 14ª edición revisada. Editorial Civitas, Madrid, España, 2006, págs. 195-196.

35 Albiol Montesinos, Ignacio, y otros, *Derecho procesal laboral*, 7ª edición. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2007, pág. 176.

#### d) Las excusas y la rebeldía

Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad, y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si no fuera posible la presentación en la forma indicada, la excusa debe ser presentada y probada dentro de las 24 horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso de que se haya aceptado la excusa, el juez señala una nueva audiencia (art. 336 CT).

La rebeldía se produce cuando alguna de las partes no comparecen a la audiencia señalada por el juez. Véase el artículo 335 del Código de Trabajo.

Como señala el profesor Barrera, la incomparecencia de una de las partes procesales produce efectos perniciosos en el juicio. En primer lugar, con la declaración de rebeldía del demandado se impide al rebelde contestar la demanda, así como ofrecer pruebas para contradecir la demanda. En segundo lugar, se aceptan como ciertos los hechos formulados en la demanda, produciéndose una confesión ficta<sup>36</sup>.

#### e) La conciliación

La conciliación judicial es una etapa del proceso donde el juez busca avenir a las partes, proponiendo fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo

---

36 Barrera Castillo, Luis, “La comparecencia en el juicio laboral”, en: Canessa Montejo, Miguel F. (director), Manual de derecho del trabajo, Tomo III. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad de Guatemala, Guatemala, 2009, págs. 90-91.

que convengan, siempre que no contravengan la normativa laboral (art. 340 CT).

El límite a la conciliación es el fiel respeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, conforme se ha señalado en el apartado correspondiente.

Existen dos tipos de conciliación: total y parcial. La primera es cuando las partes acuerdan sobre el íntegro de las pretensiones sometidas al proceso y dan por concluido el juicio. La segunda es cuando las partes acuerdan sobre algunas de las pretensiones del proceso, y se continúa el juicio sobre las demás pretensiones no comprendidas en el acuerdo. Véase el artículo 341 del Código de Trabajo.

#### f) Las pruebas

La prueba tiene por objetivo demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes en la demanda, o en la contestación de la demanda. Conforme a la legislación procesal guatemalteca existen seis tipos de pruebas:

- La **confesión judicial** consiste en el interrogatorio solicitado por una de las partes dirigida hacia la otra. Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fija en la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en rebeldía. Pero si fue el demandado quien ofrece la prueba, el juez dispone su realización en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citando al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en rebeldía (art. 354 CT).

- La **declaración testimonial** consiste en el interrogatorio por una de las partes dirigida a un tercero, quien tiene conocimiento de hechos relevantes para el proceso. Pueden ser testigos cualquier habitante del país, y estará obligado a concurrir al llamamiento judicial. La desobediencia se sanciona con una multa (art. 348 C T). Los empleadores están obligados a permitir que sus trabajadores puedan concurrir a prestar los testimonios que haya lugar, cuando la citación se ha realizado legalmente, de lo contrario, se les castiga con una multa (art. 350 C T).
- La **prueba documental** consiste en la presentación o exhibición de escritos que demuestran la certeza de determinados hechos alegados por las partes. Existen tres tipos de pruebas documentales:
  - Auténticos: son los expedidos por funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones.
  - Públicos: son los autorizados por un notario cumpliendo las formalidades señaladas por la ley correspondiente.
  - Privados: son los emitidos y suscritos por personas particulares.

Cuando es propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez ordena en la primera comparecencia que sean exhibidos, y en caso de desobediencia, se aplica una multa, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba (art. 353 C T).

- El **dictamen de expertos** consiste en el pronunciamiento de un perito sobre un hecho controversial que, dado sus conocimientos en la materia, ilustra al juez de trabajo al respecto. Véase el artículo 352 del Código de Trabajo.

- El **reconocimiento judicial** consiste en que el juez ordena que se traiga a su vista cualquier documento o actuación que crea conveniente practicar. La prueba se ordena de oficio o a instancia de alguna de las partes. Véase el artículo 357 del Código de Trabajo.
- La **valoración de la prueba** consiste en la apreciación que realiza el juez sobre las pruebas presentadas en el juicio. Conforme al artículo 361 del Código de Trabajo, las pruebas son valoradas bajo dos modalidades: predeterminada legalmente, y libre valoración. En el primer caso se ubican los documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y el reconocimiento judicial. En el segundo caso se ubican las demás pruebas.

### g) La sentencia

La sentencia es el medio normal de terminación del juicio ordinario, decidiendo el juez sobre las pretensiones que han sido objeto del proceso. En el proceso laboral guatemalteco se prescribe que luego de haberse actuado las pruebas, el juez, dentro de un plazo no menor de 5 días ni mayor de 10, debe dictar sentencia bajo responsabilidad (art. 359 CT).

Las sentencias deben dictarse en forma clara y precisa, señalando en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del proceso.

Los efectos de la sentencia de primera instancia carecen de efecto de cosa juzgada formal, puesto que pueden ser impugnables,

salvo que no se presente ningún recurso impugnatorio contra ella dentro del plazo prescrito por la ley.

### h) Los recursos de impugnación

Existen dos tipos de recursos de impugnación: administrativos y jurisdiccionales.

Los **recursos impugnatorios administrativos** son:

- El **recurso de revocatoria**, que procede contra los actos y resoluciones administrativas emitidas por un órgano distinto al Ministerio de Trabajo (art. 275 inciso a CT).
- El **recurso de reposición**, que procede contra resoluciones originarias del Ministerio de Trabajo (art. 275 inciso b) CT).
- El **recurso de revisión**, que procede contra el acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos (art. 114 CT).

Los **recursos impugnatorios jurisdiccionales** son:

- El **recurso de revocatoria**, que procede contra las resoluciones judiciales que no son definitivas (art. 365 CT).
- El **recurso de nulidad**, que procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación (art. 365 CT).
- El **recurso de apelación sobre autos** (art. 365 CT).
- El **recurso de aclaración**, que procede contra las resoluciones judiciales que sean oscuras, ambiguas o contradictorias, a efecto de que se aclare o rectifique el error (art. 365 CT).
- El **recurso de ampliación**, que procede contra las resoluciones judiciales que omitieron resolver alguno o algunos de los puntos controversiales sometidos en el juicio (art. 365 CT).

- El **recurso de rectificación**, que procede contra las resoluciones judiciales que establecen la liquidación de las prestaciones reconocidas en el proceso (art. 426 CT).
- El **recurso de apelación**, que procede contra la sentencia de primera instancia, y debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo.

### i) La segunda instancia

Con la interposición del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia se inicia una nueva etapa ante la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El recurso de apelación produce efectos suspensivos sobre la sentencia y autos que pongan fin al juicio.

Recibidos los autos por la Sala competente, se corre audiencia a la parte recurrente, para que pueda expresar sus agravios y los motivos de su inconformidad. La Sala señala un día para la vista de la causa y se dicta la sentencia de segunda instancia, donde se puede confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente, la sentencia de primera instancia. Véase el artículo 372 del Código de Trabajo.

Contra la sentencia de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación (art. 373 CT). Sin embargo, en Guatemala se viene produciendo un proceso de abuso de la acción de amparo, donde sistemáticamente se presenta la garantía constitucional contra las Salas de la Corte de Apelaciones por las sentencias laborales que se emiten, justificándola en que se ha producido una violación del debido proceso, generando en realidad que se abra una etapa constitucional a los juicios laborales.

## j) La ejecución de las sentencias

El juez de trabajo que dictó la sentencia en primera instancia es quien debe ejecutar la sentencia que ha adquirido el carácter de cosa juzgada y está firme, tramitándose dentro del mismo expediente que contiene las actuaciones de primera instancia.

En general existen dos tipos de sentencias laborales cuando favorecen al demandante. En primer lugar, las **sentencias condenatorias**, donde se establece las prestaciones a que tiene derecho el trabajador demandante, por lo que el empleador se encuentra obligado a pagar. En el caso que no se cumpla, de manera voluntaria, la obligación de pagar las cantidades o sumas de dinero que corresponde a las prestaciones establecidas en el fallo, se da origen a la ejecución o ejecución forzosa<sup>37</sup>. Véanse los artículos 425 al 428 del Código de Trabajo.

En segundo lugar, están las sentencias que declaran la nulidad del despido, ordenándose la reinstalación del trabajador afectado<sup>38</sup>. En el caso de que no se materialice la instalación del trabajador, el juez debe apercibir al empleador con certificar lo conducente ante el Ministerio Público para que se inicien los procedimientos legales correspondientes, sin que esto exonere la obligación de reinstalar en su puesto de labores al trabajador o trabajadores afectados (art. 380 C T).

37 Chicas Hernández, Raúl, “El procedimiento de ejecución laboral y el procedimiento ejecutivo laboral”, en: Canessa Montejó, Miguel F. (director), Manual de derecho del trabajo, Tomo III..., pág. 191.

38 Conforme a la legislación laboral guatemalteca, la nulidad del despido se produce en dos supuestos: el caso de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia (art. 151 inciso c) C T); y el caso de los despidos antisindicales (arts. 209, 233 inciso d), 379 y 380 C T).

### 3. Las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

La legislación laboral guatemalteca le otorga al Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Inspección General del Trabajo, a presentar una acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, cometidas por el empleador (art. 415).

Se entiende por faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión, que se cometan contra las disposiciones del Código de Trabajo, o de las demás leyes de trabajo o de previsión social (art. 269 C T).

La Inspección General del Trabajo, al tomar conocimiento por constarle directamente o por denuncia, de que un empleador ha violado la normativa laboral, dicta una resolución ordenando que se lleve a cabo la verificación que corresponda a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios, por ejemplo, las fuerzas policiales (art. 419 C T). Se trata de un procedimiento administrativo que concluye con una sanción administrativa, la cual puede ser impugnada por un recurso de revocatoria (art. 275 C T).

## B. Derecho procesal colectivo

### 1. El arreglo directo

Los países centroamericanos han adoptado una figura jurídica muy particular: el arreglo directo, el cual resulta muy cercano a la negociación colectiva, pero con la particularidad de que quien lo desarrolla no es una organización sindical sino más bien una

agrupación de trabajadores que puede adoptar distintas figuras conforme a la legislación nacional. En el caso guatemalteco, se señala que los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los empleadores o a sus representantes, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Empleadores y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, ya sea con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores (art. 374 CT).

Cuando esas negociaciones concluyan con un arreglo, se levanta un acta de lo acordado y se le envía una copia a la Inspección General del Trabajo. Ésta tiene la responsabilidad de velar que dichos acuerdos no violen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores, y verificar su cumplimiento.

## 2. La conciliación

El procedimiento de conciliación se inicia cuando se plantea un conflicto en un lugar de trabajo, que puede provocar una huelga<sup>39</sup> o un paro<sup>40</sup>.

El primer supuesto es cuando los interesados son los empleadores o trabajadores no sindicalizados, quienes deben elaborar y suscribir un pliego de peticiones, así como designar tres delegados que gocen del poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva.

39 Para ejercitar el derecho de huelga, los trabajadores requieren haber agotado los procedimientos de conciliación (art. 241 inciso b) CT).

40 Para ejercitar el derecho de paro o lock out, el empleador requiere haber concluido los procedimientos de conciliación (art. 246 C T).

El segundo supuesto es cuando los interesados son empleadores o trabajadores sindicalizados, quienes por medio de su asamblea acuerden plantear el conflicto, correspondiendo la representación a la junta directiva de la organización, o a tres de sus miembros designados por la asamblea. Véase el artículo 377 del Código de Trabajo.

En ambos supuestos, se debe presentar el pliego de peticiones al juez de trabajo de la jurisdicción donde se ubica el centro de labores, quien notifica a la otra parte sobre el conflicto colectivo.

En el caso de que el conflicto provenga de la negociación colectiva (discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo), tiene que haber fracasado la negociación directa entre las partes.

Con la presentación del pliego de peticiones al juez competente, ni empleador ni trabajadores pueden tomar represalias contra la otra parte, ni impedir el ejercicio de sus derechos. Cualquier incumplimiento será sancionado (art. 379 CT). Recibido el pliego —cumpliendo los requisitos señalados por la ley—, el juez procede a la formación del Tribunal de Conciliación (art. 382 CT), quien convoca a las partes para una comparecencia. Antes de la comparecencia, el Tribunal recibe separadamente a las delegaciones para establecer con precisión sus posturas.

Durante la comparecencia, el Tribunal propone los medios o bases generales de arreglo, los cuales son sometidos a las partes, quienes libremente pueden aceptarlo o rechazarlo.

Si las partes aceptan la propuesta del Tribunal se da por terminada la controversia, y las partes quedan obligadas a firmar y

cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que se señale en el acuerdo, que no puede ser menor de un año. Si las partes rechazan la propuesta del Tribunal, éste da por concluida definitivamente su intervención.

Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo, o convenido en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levanta un informe, cuya copia remite a la Inspección General del Trabajo. Este informe contiene la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determina cuál de las partes aceptó el arreglo o si las dos partes lo rechazaron, y lo mismo respecto al arbitraje propuesto (art. 389 C T).

Si los delegados convienen en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, sirven de base para el juicio correspondiente (art. 391 C T).

En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al juez de trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga o de paro –dependiendo del actor–, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente es dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación hecha y en él también se pronuncia sobre si han llenado los requisitos para el ejercicio del derecho de

huelga o de paro. Esta resolución es consultada a la Sala de la Corte de Apelaciones, la que realiza el pronunciamiento definitivo dentro de las 48 horas siguientes de recibir el auto del juez (art. 394 CT).

Si no hay arreglo o no se suscribe el compromiso de ir al arbitraje, la parte trabajadora goza de un plazo de 20 días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala de la Corte de Apelaciones, confirmando el pronunciamiento del juez.

Pasado ese término, si no declaran la huelga, deben acudir al arbitraje obligatorio; igual regla rige para los empleadores; el plazo para declarar el paro es de 3 días (art. 395 CT).

### 3. El arbitraje

Conforme a la legislación laboral guatemalteca, existen dos tipos de arbitraje: voluntario y obligatorio. El arbitraje es voluntario cuando:

- Las partes acuerden someterse a este mecanismo, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación.
- Las partes así lo convengan, una vez que se haya ejercitado el derecho a huelga o al paro, calificados de legales.

El arbitraje es **obligatorio** cuando:

- La huelga o el paro calificados como legales, no se han realizado dentro del término correspondiente.
- No procede realizar la huelga en el caso de los trabajadores de las empresas de transporte.

Los componentes del Tribunal de Conciliación que conocieron el pleito durante el procedimiento de conciliación, se transforman en el Tribunal Arbitral.

En el caso del arbitraje voluntario, las partes deben someter por escrito ante el juez de trabajo, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, designando además, los 3 delegados por cada parte con poderes suficientes para representarla ante el Tribunal Arbitral. En el caso del arbitraje obligatorio, el juez convoca a las partes y levanta un acta que contiene los mismos requisitos del arbitraje voluntario. Véase el artículo 398 del Código de Trabajo.

Al igual que en la conciliación, el Tribunal Arbitral recibe a los delegados separadamente o en comparecencia conjunta, interrogando a los delegados del empleador y de los trabajadores sobre los puntos que considere necesario aclarar. A pedido de parte o de oficio, el Tribunal ordena la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba, y si lo considera oportuno, puede recabar dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo sobre las diversas materias sometidas a su resolución, o sobre alguna o algunas de ellas (art. 402 C T).

El fallo arbitral o laudo resuelve por separado las peticiones que versen sobre conflictos jurídicos, y las peticiones que versen sobre conflictos económicos o de intereses. En el caso de los conflictos jurídicos, el Tribunal debe resolver en función a lo que la ley impone o determine siempre que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En el caso de los conflictos económicos o de intereses, el Tribunal debe resolver con

entera libertad y en conciencia, negando o accediendo total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo pretensiones distintas a las solicitadas.

Al interior del Tribunal Arbitral, la fijación de los puntos de hechos le corresponde a los vocales, mientras que la declaratoria de derecho le corresponde al juez de trabajo. En el caso que los vocales no se pusieran de acuerdo, el presidente del tribunal resuelve la discordia. Véase el artículo 403 del Código de Trabajo.

En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevan los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones, quien dicta sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibido de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días (art. 404 C T).

El fallo arbitral o laudo es obligatorio para las partes por el plazo que se determine, el cual no es inferior a un año. Asimismo, mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio.

# Ejercicios de auto evaluación

Marque la respuesta más precisa:

## 1. ¿Qué es un conflicto jurídico?

- a) Es el que enfrenta a un trabajador con su empleador, motivado por alguna disconformidad en la relación laboral.
- b) Es el que versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convencional.
- c) Es el que versa sobre la creación o elaboración de una nueva norma.

## 2. ¿Cuál no es una excepción previa?

- a) La cosa juzgada.
- b) La apelación.
- c) La caducidad.

## 3. ¿Qué es el recurso de revocatoria?

- a) Procede contra el acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos.
- b) Procede contra las resoluciones judiciales que no sean definitivas.
- c) Procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley.





## Bibliografía disponible en versión digital

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social: <<http://www.mintrabajo.gob.gt>> (Legislación laboral).
- Corte de Constitucionalidad: <<http://www.cc.gob.gt>> (Jurisprudencia constitucional).
- Organismo Judicial: <<http://www.oj.gob.gt>> (Jurisprudencia laboral).
- Centro de Análisis de Documentación Judicial del Organismo Judicial guatemalteco: <<http://www.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cenadoj.html>> (CENADOJ).
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: <<http://www.igss.gob.gt>> (Legislación de Seguridad Social).
- Tesis y monografías sobre el Derecho Laboral guatemalteco: <<http://www.tesisymonografias.net/Derecho-laboral-en-Guatemala/1/>>.
- Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo: [www.oit.or.cr/](http://www.oit.or.cr/).
- Universidad Rafael Landívar: <<http://www.url.edu.gt>> (Tesis laborales digitalizadas).
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies): <<http://www.asies.org.gt>> (Publicaciones e Investigación).
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso-Guatemala): <<http://www.flacso.edu.gt>> (Publicaciones e Investigación).

## Otras referencias bibliográficas

- Argueta, Alejandro, El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala. Unión General de Trabajadores, Ciudad de Guatemala, 2008.
- Barán, Pedro y Lidia Tzay, Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala. ASEPROLA/CALDH, Ciudad de Guatemala, 2004.
- Canessa, Miguel, Manual de derecho del trabajo (3 volúmenes). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Ciudad de Guatemala, 2009.
- Chicas, Raúl, Derecho colectivo del trabajo en Guatemala. Litografía Orión, Ciudad de Guatemala, 2005.
- , Introducción al derecho procesal del trabajo, 8a edición. Litografía Orión, Ciudad de Guatemala, 2007.
- Del Valle, Ruth, La organización sindical de la maquila en Guatemala: dificultades y obstáculos. CALDH, Ciudad de Guatemala, 2004.
- Fernández, Luis, Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios, Ciudad de Guatemala, 1996.
- López Larrave, Mario, Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco. IUS Ediciones, Ciudad de Guatemala, s/f.
- Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco, Guatemala, el costo de la libertad sindical. MSICG, Ciudad de Guatemala, 2010.
- Sepúlveda, Juan (coordinador), Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales. Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica, 2003.
- Sepúlveda, Juan y Patricio Frías, El sindicalismo en América Central: desafío del futuro a la luz de la memoria histórica. Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica 2007.

## Respuestas a ejercicios de auto evaluación

### Unidad 1. Marco teórico. Derechos Laborales y Derechos Humanos

- 1. ¿En qué consiste el principio de norma más favorable?**
  - b) El intérprete debe elegir una norma entre varias normas aplicables, aquella que sea más favorable al trabajador.
- 2. La norma de máximo derecho necesario impone:**
  - a) un techo de indisponibilidad.
- 3. ¿Cuáles son los tres elementos esenciales de la relación laboral?**
  - a) La prestación personal, la subordinación y la remuneración.

### Unidad 2. Principales derechos laborales

- 1. ¿Se puede compensar económicamente el no goce vacacional?**
  - c) No pueden ser compensadas económicamente, el trabajador debe disfrutar de su período vacacional.
- 2. Si un trabajador deja de asistir injustificadamente un día al centro de labores durante la presente semana, ¿cuáles son las consecuencias jurídicas para el pago de su descanso semanal remunerado?**
  - b) Pierde la proporción del día ausente en el pago del descanso semanal remunerado.

3. **¿Qué se entiende por tiempo de trabajo efectivo?**
  - b) Es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.
  
4. **El Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Empresa “Guatemala Viva” puede:**
  - a) Afiliarse al sindicato de trabajadores de la empresa.
  
5. **¿Cuál es el modelo normativo de la huelga recogido por la legislación laboral guatemalteca?**
  - c) Polivalente.
  
6. **¿En qué consiste la eficacia limitada del pacto colectivo?**
  - b) Se aplica a todos los trabajadores afiliados al sindicato que suscribe el pacto.

### **Unidad 3. Derecho procesal del trabajo**

1. **¿Qué es un conflicto jurídico?**
  - b) Es el que versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convencional.
  
2. **¿Cuál no es una excepción previa?**
  - b) La apelación.
  
3. **¿Qué es el recurso de revocatoria?**
  - b) Procede contra las resoluciones judiciales que no sean definitivas.



