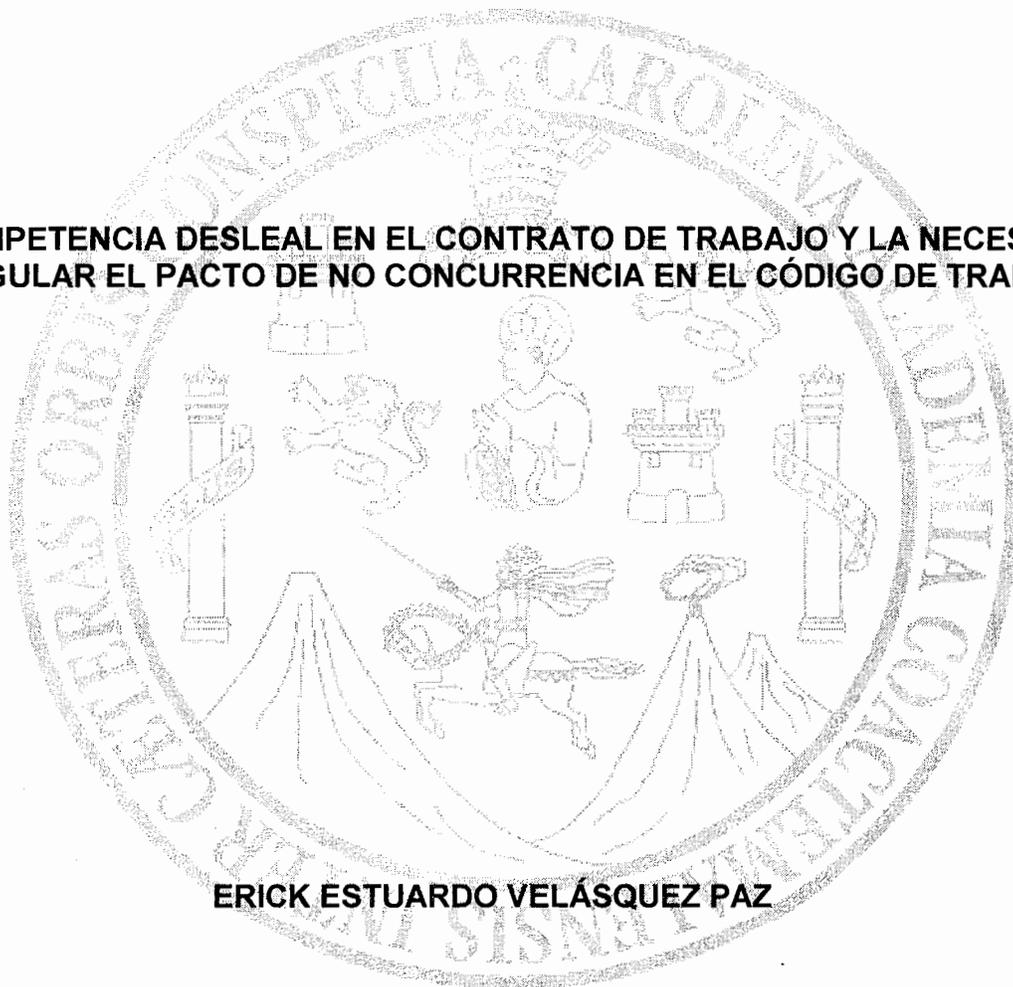


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD
DE REGULAR EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**



ERICK ESTUARDO VELÁSQUEZ PAZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2012

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

**LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD
DE REGULAR EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERICK ESTUARDO VELÁSQUEZ PAZ

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Secretario: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo
Secretario: Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo

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



**LIC. JUAN CARLOS RIOS ARÉVALO
ABOGADO Y NOTARIO.**

Dirección: 6 Av. 0-60 zona 4, Torre 1, Oficina 701
Teléfonos: 23351923 y 23351925

Guatemala, 14 de marzo del año 2012

Licenciado:

Efraín Guzmán

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Su despacho.

Licenciado Guzmán:



En cumplimiento al nombramiento emitido por esa jefatura, con fecha doce de enero del año dos mil doce, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante: **Erick Estuardo Velásquez Paz**, carné número 200515627 intitulado: **“LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**.

El presente trabajo posee un contenido científico y técnico, por la razón que el mismo fue elaborado con base a un plan de investigación con formulación de hipótesis; recabación de información en forma bibliográfica y de campo y verificación de las hipótesis planteadas.

En el desarrollo del trabajo de investigación de tesis el estudiante Erick Estuardo Velásquez Paz, corrigió las sugerencias que se le hicieron, aplicó como metodología el método científico, analítico y sintético, así como el inductivo y el deductivo, y como técnicas principales se utilizó la bibliográfica en el estudio doctrinario, a través de la recopilación de autores nacionales y extranjeros conocedores del tema; también se empleó la técnica de la encuesta para la recopilación de información en el trabajo de campo realizado mediante el cuestionario que se practicó a abogados litigantes e inspectores de trabajo según la muestra seleccionada; la redacción es ordenada y clara en los argumentos doctrinarios y los fundamentos legales que se mencionan;

Dentro de las conclusiones aportadas manifiesta que existe poco conocimiento por parte de los trabajadores respecto a los derechos que poseen como tales, asimismo que las figuras de la competencia desleal derivada del contrato de trabajo y el pacto de no concurrencia no se encuentran reguladas en la legislación laboral nacional y las recomendaciones son congruentes, mismas que comprenden la necesidad que existe que sean incluidas tales figuras a efecto se cuente con las herramientas necesarias para mejorar la relación laboral entre patronos y trabajadores logrando de esta manera armonía entre ambas partes.

Por lo anterior se cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público.

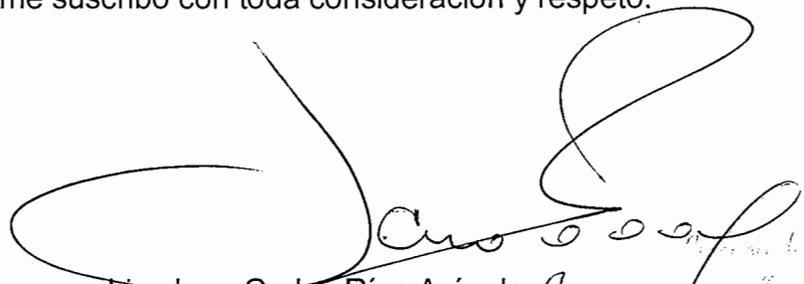


En virtud de lo cual, considero que el trabajo investigado comprende un enfoque científico, en el sentido que trata una problemática constante en la realidad guatemalteca aportando de manera técnica, doctrinaria y analítica un enfoque legal en materia laboral; y el aporte personal formulado a través de la investigación y la experiencia personal del investigador; por lo cual el tema investigado es de suma importancia por su contenido temático y aspectos interesantes de carácter práctico del estudio y aplicación del derecho laboral.

El trabajo de tesis, como consecuencia, constituye un verdadero aporte científico, teórico y práctico en lo jurídico doctrinario en materia laboral, de gran utilidad como medio de consulta para los profesionales y estudiantes de derecho; y sociedad guatemalteca en general, por lo cual estimo que el objetivo ha sido alcanzado.

Con la anterior opinión APRUEBO el trabajo de tesis referido y puede continuar con los trámites correspondientes y sometida a la revisión y aprobación.

Sin otro particular, me suscribo con toda consideración y respeto.



Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo
Abogado y Notario
Colegiado número 7792



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de marzo de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): BRENDA MARIBEL MONROY
LOYO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: ERICK
ESTUARDO VELÁSQUEZ PAZ, CARNÉ NO. 200515627, intitulado: "LA
COMPETENCIA DESLEAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA
NECESIDAD DE REGULAR EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO"

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las
modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación,
asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer
constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual
dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su
opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de
investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución
científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o
desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".


M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
LEGM/jrvch.



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LICDA. BRENDA MARIBEL MONROY LOYO
ABOGADA Y NOTARIA
17 calle "A" 4-38 zona 3, Ciudad de Guatemala
TEL: 47119487.

RECIBIDO
17 ABR. 2012
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: _____
Guatemala, 17 de abril del año 2012.

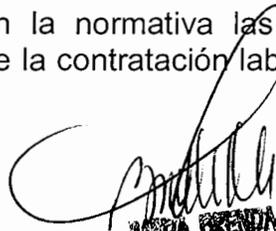
M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Distinguido Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en mi calidad de Revisor de Tesis del Bachiller **Erick Estuardo Velásquez Paz**, he procedido a revisar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis intitulada: **“LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**

EXPONGO:

- A) **Contenido científico y técnico del trabajo de tesis:** el estudio de la competencia desleal que se deriva como consecuencia del contrato de trabajo, así como la necesidad que se incluya el pacto de no concurrencia, a efecto de mejorar la relación laboral en al ámbito nacional.
- B) **Metodología y las técnicas de investigación utilizadas:** en el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el bachiller utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico descriptivo, el método deductivo e inductivo, la observación y la técnica de investigación exploratoria y descriptiva.
- C) **Redacción:** se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas y sociales.
- D) **Contribución científica:** surge la propuesta de inclusión en la legislación de trabajo nacional la necesidad de regular en la normativa las figuras de la competencia desleal que surgen con motivo de la contratación laboral, asimismo


LICDA. BRENDA MARIBEL MONROY LOYO
ABOGADA Y NOTARIA



el pacto de no concurrencia, a efecto de fortalecer la relación laboral entre patronos y trabajadores.

- E) **Cumplimiento de los requisitos reglamentarios:** la estructura y contenido del trabajo de tesis realizado por el estudiante reúne y satisface plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídico - procesal, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos.

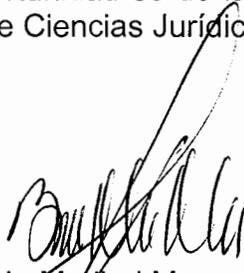
- F) **Conclusiones y recomendaciones:** constituyen un aporte indispensable, para que se tome en cuenta la necesidad que existe actualmente en Guatemala de regular las figuras antes mencionadas, pues existe un vacío legal, en este sentido, debe ser sustituido por un marco jurídico adecuado a la realidad nacional.

- G) **Bibliografía utilizada:** se hace constar que el estudiante utilizó extensa bibliografía en lo concerniente al tema investigado, siendo suficiente la misma para sustentar las afirmaciones que en el trabajo mismo se plantean, asimismo el análisis de la normativa vigente aplicable.

En el proceso de revisión aconsejé algunos cambios en la redacción y la estructura de los temas y subtemas del trabajo de tesis para hacerla mas adecuada al objeto y fin que se pretende.

En virtud de que se cumple con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad, me permito extender DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de mérito con el objeto de que se continúe con la revisión del mismo para que en su oportunidad se de la discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Licda. Brenda Maribel Monroy Loyo
Abogada y Notaria.
Colegiado número: 6807.

BRENDA MARIBEL MONROY LOYO
ABOGADA Y NOTARIA



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciocho de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante ERICK ESTUARDO VELÁSQUEZ PAZ titulado LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CEHR/iyrc



DEDICATORIA

- A DIOS: Guía en mi vida, luz en mi camino y fuente inspiradora de sabiduría y entendimiento
- A MIS PADRES: Trinidad Velásquez González y Romelia Paz Martínez de Velásquez, quienes con su ejemplo y consejos me han formado no sólo como profesional, sino como un hombre de bien y dispuesto a luchar por las causas nobles y a quienes agradezco su confianza en mí.
- A MIS HERMANAS: Ingrid Lorena Velásquez Paz y Evelyn Rocío Velásquez Paz, quienes con su cariño y apoyo me han dado ánimos de seguir adelante siempre.
- A MI ABUELITA: Pilar Martínez Altán, quién con su inmenso amor, paciencia y sabios consejos de vida, me hizo entender el significado de la humildad y dar a los demás; a quién le dedico este triunfo.
- A MIS AMIGOS: Quienes con su amistad me han exhortado a dar lo mejor de mi persona y a quienes con su aprecio me han demostrado su apoyo.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala,
especialmente a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.

Y:

A todas aquellas personas que coadyuvaron a
la consecución de tan anhelada meta.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 El trabajo desde punto de vista histórico.....	2
1.2 Definición de derecho de trabajo.....	3
1.3 Fines del derecho de trabajo.....	4
1.4 Principios del derecho de trabajo	5
1.5 El contrato de trabajo	6
1.5.1 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo	9
1.5.2 Definiciones de contrato de trabajo.....	10
1.5.3 Derechos y obligaciones que se generan de la contratación laboral contenidas en el Código de Trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2. La competencia desleal en la doctrina y la legislación nacional e internacional.....	15
2.1 Ámbito normativo nacional de la competencia desleal.....	16
2.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	16



	Pág.
2.1.2 Código Civil	20
2.1.3 Ley de Propiedad Industrial.	21
2.1.4 Código de Comercio.....	26
2.1.5 Ley de Protección al Consumidor y Usuario.....	28
2.1.6 Código Penal.....	28
2.1.7 Código de Trabajo.....	31
2.2 Ámbito normativo internacional de la competencia desleal.....	36
2.2.1 Convenio de la Unión de París.	36

CAPÍTULO III

2. Los actos que constituyen competencia desleal no regulados derivados de los contratos de trabajo y la necesidad de su inclusión en el Código de Trabajo y el análisis derivado del trabajo de campo.....	41
3.1 Aspectos considerativos.....	41
3.2 La competencia desleal en el trabajo	44
3.2.1 La realidad nacional.....	44
3.3 Los beneficios del trabajador en cuanto a la capacitación financiada por la parte empleadora y la realidad nacional.....	46
3.4 El pacto de no concurrencia	56
3.5 Lo que sucede en la legislación internacional con relación al pacto de no concurrencia.....	60



Pág.

3.5.1 España.	60
3.6 La relación laboral y lo que sucede con la no aplicabilidad del principio de exclusividad y continuidad en relación al pacto de no concurrencia.....	62
3.7 Causas y consecuencias de la inexistencia de un marco jurídico adecuado.....	64
3.8 Análisis del proyecto de Ley para la Custodia de la Libre competencia y el por qué de la necesidad que se regule la Competencia desleal en el contrato de trabajo y el pacto de no concurrencia en la legislación laboral de Guatemala.....	69
3.9 Análisis derivado del trabajo de campo	85
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
ANEXOS	93
BIBLIOGRAFÍA	99



INTRODUCCIÓN

Al emprender el presente tema se debe tomar en consideración la situación actual en que se encuentra el trabajo dentro de las relaciones laborales, en el tema de capacitación y formación en beneficio de la empresa o entidad para la que trabaja y que resulta ser rentable al patrono, pero aún más con el trabajador; por otra parte la imposibilidad de superación a que se enfrentan éstos, cuando surge en la mente del patrono o empresario el miedo que una vez adquiridos los conocimientos y capacitación del trabajador, éste deje la empresa y lo que parecía una inversión, sea aprovechado por los competidores, debido a esto se puede atribuir una forma de competencia desleal, cuando este trabajador es contratado con mayor remuneración o salario al que está devengando.

Es por ello, que se analiza desde la perspectiva de derecho de trabajo lo que relaciona a la competencia desleal y el pacto de no concurrencia y la necesidad que se incluya dentro de las normas del derecho de trabajo, tal y como se propone al final de este trabajo como una forma de solución a la problemática planteada en el presente estudio.

Derivado de lo anterior, el trabajo se ha dividido en capítulos para una mayor comprensión. En el primer capítulo, se hace una descripción del derecho de trabajo; en el capítulo segundo, se hace un análisis de lo que representa la competencia desleal en la doctrina y la legislación y establecer el marco jurídico en el cual se desarrolla esta institución; en el capítulo tercero, se describen cuales podrían ser los



actos de competencia desleal en el ámbito del derecho de trabajo, y lo que significa el pacto de no concurrencia y la necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo; en el cuarto capítulo, se establece el análisis de los resultados del trabajo de campo, en el cual a través de las entrevistas se logró determinar efectivamente que, es una problemática que se encuentra en la realidad de los trabajadores y patronos, especialmente en aquellos trabajadores que derivado de la especialidad del trabajo que realizan tienen que prepararse o formarse constantemente y las circunstancias ya aludidas anteriormente, respecto a los contratos de trabajo en el tema de capacitación, por ello, se establecen las bases para la propuesta de inclusión del pacto de concurrencia en el derecho de trabajo, como solución a la problemática planteada.

Derivado de lo anterior, se expone la problemática tratando de buscar soluciones factibles congruentes con la realidad nacional, cuyo objetivo es la búsqueda de la mejora en las condiciones de la relación laboral entre patronos y trabajadores, así como también la inclusión de legislación adecuada para optimizar la calidad del trabajo y el nivel de vida de los trabajadores, consecuentemente el mejoramiento de la economía nacional.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Antes de efectuar un estudio doctrinario y legal acerca del derecho de trabajo, conviene determinar en qué consiste el trabajo propiamente dicho. El trabajo para Krotoschin, “es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y adicionalmente resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación entre las partes esenciales del contrato de trabajo, como lo son el patrono y el trabajador”.¹

El trabajo es entonces, en primer lugar una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado. Con lo anterior, por lo anterior se supone que el trabajo ha existido desde los inicios mismos de la humanidad, del hombre, pues constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental, para agenciarse de satisfactores, como el caso de alimentarse, vestirse, educarse, etc., sin embargo en la actualidad esta actividad se encuentra regulada por un ente superior, tal es el caso del Estado, que debe velar por la armonía entre las partes de la relación laboral, procurando la equidad en las condiciones de prestación de la fuerza de trabajo que se encuentran supeditadas a parte patronal, que es menester señalar que concentra una mayor fuerza económica.

¹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 4.



1.1 El trabajo desde el punto de vista histórico

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, sin embargo coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrono, y como algo fundamental, la intervención que debe tener el Estado, en su papel de tutor del trabajador.

Con la evolución del trabajo y el desarrollo económico alcanzado en la actualidad y la capacidad de los trabajadores, es posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de un centro de trabajo. Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad. Si bien es cierto, no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual, pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este



derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."²

1.2 Definición de derecho de trabajo

El tratadista Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen".³

Néstor de Buen L. Concluye dando su definición propia de la siguiente manera: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁴

Para Guillermo Cabanellas, Mario de la Cueva y Alberto Briseño, establecen que: "El derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a

² www.goesjuridica.com.html. Consulta Internet: 16-01-12.

³ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 128

⁴ Ibid, Pág. 138

trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.⁵

Mario de la Cueva señala que: “El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.⁶

De acuerdo a las definiciones citadas anteriormente, se puede decir que el derecho de trabajo es un conjunto normativo que tiene por objeto la regulación de la relación que se origina entre trabajadores y patrones, así como los principios de trabajo que inspiran dicha reciprocidad, por cuanto existe una desigualdad económica, que se pretende, sea equilibrada justamente para lograr una armonía entre el capital y el trabajo.

1.3 Fines del derecho de Trabajo

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 234

⁶ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 89

1.4 Principios del derecho de trabajo

Néstor del Buen Lozano citando al tratadista Alberto Briceño, indica que éste hace una distinción que ha sido recogida por otros, respecto a los principios del derecho de trabajo, los cuales en forma de análisis se presentan en forma resumida:

I. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio conceptualiza la idea que el derecho de trabajo es una condición recíproca de derechos y obligaciones, entre la sociedad (Estado) y la persona (trabajador), el primero de ellos para crear las condiciones idóneas para que el trabajador se desarrolle y alcance su deber de realizar un trabajo útil en beneficio propio, de su familia y en consecuencia el trabajador deberá coadyuvar para mejorar la economía de la sociedad a la que pertenece.

II. La idea de la libertad y el derecho de trabajo. En el sentido que derivado del trabajo, bajo ningún argumento se puede menoscabar la libertad de la persona, la cual debe continuar siendo el atributo esencial del trabajador.

III. Principio de igualdad y el derecho de trabajo. Como una condición de existencia digna, se debe velar por la igualdad en todo momento para evitar el menoscabo de los derechos de la persona humana, en este caso del trabajador.

IV. La idea de la dignidad humana. Este principio se refiere al respeto que debe prevalecer entre el patrono y el trabajador a pesar de la desigualdad económica entre ambos, como condición para una relación armoniosa.

V. La idea de una existencia decorosa. En el sentido que la finalidad del derecho de trabajo es conceder a los trabajadores una existencia decorosa, creándose las condiciones adecuadas para que éstos y sus familias puedan satisfacer todas sus necesidades primordiales, desarrollándose íntegramente.

VI. La idea de responsabilidad del trabajo. Si bien es cierto que el trabajador en todo momento debe observar una conducta adecuada, decorosa y honrosa en su desempeño laboral, no se le deben atribuir riesgos ajenos a su voluntad en demérito de su patrimonio o su integridad física.⁷

1.5 El contrato de trabajo

El contrato de trabajo constituye una institución jurídica importante dentro de la relación laboral. También es de considerar que el derecho de trabajo y las instituciones que lo integran se caracterizan por ser un derecho nuevo, de allí, la generación de los contratos de trabajo, indicando que el derecho civil tuvo considerable influencia durante mucho tiempo, y que tal como se concibe en la actualidad, surge a mediados del siglo XIX enfocado a nivel internacional que lógicamente tendría influencia para la

⁷ De Buen Lozano. Ob. Cit. Pág. 222



conformación de la relación de trabajo o de los contratos de trabajo en el país, y por eso se señala que surge entre otras circunstancias en áreas de mayor concentración fabril de los países del occidente de Europa como un derivado o producto de la llamada Revolución Industrial.

Por eso, el derecho laboral se fue confeccionando conforme su propia evolución. Pero se fue configurando en el cuerpo jurídico que hoy día tenemos en casi todos los países. Su apareamiento en el horizonte de las disciplinas jurídicas surgió cuando se produjo su total emancipación de su rama matriz, el derecho civil.

El contrato de trabajo estaba hasta entonces subsumido en la negociación civil, era un contrato más de la enciclopedia contractual, se entendía en su plenitud como un acuerdo "libre" de voluntades y por ende debía regirse a los principios civiles que son propios del derecho privado, como lo venía siendo desde los enunciados del derecho romano (locatio conductio). Entre esos principios destacaba la objetividad, la plena autonomía de la libertad, la pretendida igualdad de los contratantes y la contraprestación inmediata --a trabajo realizado salario debido--. Por ello, no había cabida para concepciones humanistas que reclamaban una visión subjetiva que ubicara la situación personal del laborante y se colocara de su lado. Hasta entonces no cabía pues el concepto de proteger a uno de los sujetos del contrato; no se asimilaba la idea de limitar por Ley la autonomía de la voluntad, de otorgar prestaciones en el tiempo sin una relación inmediata (séptimos días, vacaciones remuneradas, días de asueto, etcétera.).

Era clara la escisión que reclamaba el derecho laboral de su matriz, el derecho civil. Pero en su partida llevó consignó muchos de los elementos civilistas que antes le dieron sustento, reconvertidos bajo la lupa de lo laboral, vistos bajo el prisma social y tutelar del derecho de trabajo.

Además de ser novedoso, el derecho laboral surgió con la clara vocación protectora hacia la gran masa poblacional que se constituía con todos aquellos que no tenían medios propios para ganarse la vida y debían vender su fuerza de trabajo: los asalariados. De ahí que los enunciados del derecho laboral debían ser también simples, desprovistos de mayores formalidades o tecnicismos legales.

La relación mencionada, protectora y sencilla, puede materializarse de muchas formas; por ejemplo, si en su conjunto el derecho laboral es protector del trabajador, tomando en cuenta que el sueldo es el medio único de subsistencia del asalariado, por lo mismo debe implementarse un sistema de conocimiento y de ejecución de sentencia que sea efectivo, simple y sobre todo rápido. Debe evitarse aquel reclamo laboral de que “el hambre llega antes que la justicia”.⁸

Es por ello, que se puede afirmar que el contrato trabajo en sus inicios, no concibió la idea de una desigualdad entre las partes de la relación laboral, por esa razón que la contratación civil y la autonomía de la voluntad tuvieron auge en la contratación en

⁸ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 225

materia laboral en aquellas épocas, sin embargo a medida que fue creciendo el movimiento obrero, se acrecentó la protección hacia éste sector de la población, por lo cual fue evolucionando a tal punto que a la fecha el contrato de trabajo se encuentra supeditado a una tutela jurídica por parte del Estado.

1.5.1 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

Para Mario de la Cueva: "El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa... Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la

obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo." No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la Ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral."⁹

Por lo anterior, resulta acertado aseverar que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo encuentra su asidero en la subordinación y dependencia, pues en toda relación laboral el patrono se encuentra facultado por ley a dictar las ordenanzas necesarias para la consecución del trabajo y el trabajador por otra parte se encuentra obligado a cumplir con las mismas, siempre se encuentren dentro de sus atribuciones y no ponga en peligro su integridad física con riesgos innecesarios.

1.5.2 Definiciones de contrato de trabajo

Para Mario de la Cueva "Contrato de trabajo, acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. Cabe presumir que existe un contrato de

⁹ De la Cueva, Mario, ob. Cit. Pág. 202



trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface.”¹⁰

Ramírez Gronda, indica que “el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona denominada trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona denominada patrono, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹¹

De las definiciones doctrinarias antes citadas, se puede observar que poseen elementos comunes, derivado de lo anterior propongo como definición propia, “que el contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades supeditado a un ordenamiento jurídico benevolente para el trabajador, que tiene por objeto la prestación de la fuerza de trabajo en forma subordinada y dependiente por parte de un individuo (trabajador), hacia otra persona (patrono), a cambio de una remuneración”.

Conforme a la legislación nacional, el Artículo 18 del Código de Trabajo indica: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia

¹⁰ Ibíd. Pág. 128

¹¹ Cabanellas, Guillermo Ob. Cit. Pág. 434

continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de éste código”.

La definición legal que plasma el Código de Trabajo, es una definición bastante completa, pues incluye diversos elementos propios de ésta institución jurídica, dentro de ellos tenemos que: a) es un contrato, b) genera un vínculo económico-jurídico entre las partes, c) la prestación de un servicio por parte de una persona (trabajador), d) la dependencia continua y dirección inmediata que se genera de ésta prestación y e) la retribución a que se hace acreedor el trabajador.

1.5.3 Derechos y obligaciones que se generan de la contratación laboral contenidas en el Código de Trabajo.

En dicho cuerpo normativo se encuentran contenidos los derechos y obligaciones que

poseen cada una de las partes de la relación laboral, las cuales en forma sintetizada se describen a continuación:

a. Obligaciones de los trabajadores, de conformidad con el Artículo 63 del Código de Trabajo, los trabajadores deben desempeñar el servicio contratado con eficiencia respetando las directrices dadas sobre todo en el ámbito de seguridad en el trabajo, observando en todo momento un buen comportamiento y en su caso restituir todos aquellos materiales sobrantes en la ejecución de trabajo, cabe resaltar de suma importancia es que dentro de las obligaciones se encuentra la de guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente a manera de evitar algún perjuicio a la empresa.

b. Obligaciones de los patronos: En el Artículo 61 del Código de Trabajo al patrono se le señalan obligaciones claras, tal es el caso de la igualdad de condiciones y el derecho de preferencia sobre los guatemaltecos, asimismo en todo momento debe guardársele respeto al trabajador, por otra parte para que el trabajador se desempeñe debidamente se le debe dotar de las herramientas y lugar adecuado para guardarlas, el patrono se encuentra obligado a permitir la inspección y supervisión de las autoridades de trabajo con el objeto que se cumplan efectivamente las leyes de trabajo, procurando en todo momento la alfabetización de los trabajadores. Por último y no menos importante, tiene el patrono como obligación conceder en los casos establecidos en la ley licencias remuneradas.



c. En relación a los derechos que poseen los trabajadores, éstos se encuentran contenidos y enumerados en los distintos pasajes normativos del Código de Trabajo, con los cuales se ponen de manifiesto los principios que inspiran esta rama del derecho, principalmente que es un derecho tutelar hacia los trabajadores, en el sentido que se busca equilibrar la relación de desigualdad económica entre patronos y trabajadores, así también que se constituye un mínimo de garantías, las cuales no pueden ser renunciadas o tergiversadas bajo ningún argumento.

CAPÍTULO II

2. La competencia desleal en la doctrina y la legislación nacional e internacional.

La competencia desleal en su esencia puede circunscribirse no sólo al ámbito del comercio, sino en varios aspectos de la vida de los hombres, sin embargo, generalmente es referida al primer caso. La competencia entre las empresas se considera como “el medio óptimo para satisfacer la oferta y la demanda en la economía y sirve a los intereses de los consumidores y de la economía en su conjunto. En ocasiones la competencia económica se ha comparado a las competiciones deportivas, porque en ambos casos el mejor debe ganar. En la competencia económica, el ganador deberá ser la empresa que proporcione el producto más útil y eficaz o que preste el servicio de la forma más económica y en los términos más satisfactorios para el consumidor. No obstante, este resultado solamente puede lograrse si todas las partes se desempeñan según cierto conjunto de reglas básicas, o sea, si la competencia se desarrolla dentro de determinados límites definidos por el derecho; pero puede ser tentador infringir estas reglas.”¹²

A pesar que no existe una definición precisa de competencia laboral desleal, queda claro que se refiere a la que se produce entre patronos y trabajadores como consecuencia de la relación laboral.

¹² Dulcal, José. **Competencia desleal** Pág. 65

Es por ello que donde existe competencia, es factible que se produzcan actos que transgredan éstos límites y a esto se le denomina competencia desleal. La competencia desleal se produce mayormente en las marcas y demás signos distintivos, ya que estos además de ser indicadores de la procedencia empresarial de los productos o servicios, acreditan la calidad de los mismos y constituyen un mecanismo publicitario de gran efectividad.

En el orden comercial o mercantil, incluso industrial, es evidente de que el hecho de que se publicite su producto o servicio contribuiría a mejorar sus ingresos o ganancias.

Conforme el Diccionario, “la competencia desleal representa el comportamiento anticompetitivo, también llamado competencia desleal son las prácticas contrarias a los usos honestos en materia de industria y de comercio”.¹³

2.1 Ámbito normativo nacional de la competencia desleal

2.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La protección de la competencia está contemplada en la mayoría de los países del mundo y en el caso de Guatemala, no es la excepción. A nivel internacional, existen Constituciones del mundo que promueven la competencia garantizando el derecho a la

¹³ Diccionario Jurídico Espasa Calpe. Pág. 256



libertad de contratos, comercio e iniciativa privada. Otras prohibiendo los monopolios, salvo aquellos establecidos en favor del Estado o por Ley, las concentraciones excesivas de poder económico y las manipulaciones abusivas de los precios y demás condiciones de mercado.

En el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República contempla en dos de sus Artículos (119 y 130), aspectos fundamentales en materia de competencia y economía de mercado, tales como: los deberes que tiene el Estado de proteger la economía de mercado e impedir prácticas que restringen la competencia y que, por lo tanto, son perjudiciales a los intereses y bienestar de los consumidores.

La Constitución Política de la República de Guatemala que entró en vigencia en el año 1986 en el Artículo 130 establece en forma clara la prohibición de Monopolios y Privilegios, el cual establece así:

Artículo 130. Prohibición de monopolios. Se prohíben los monopolios y privilegios. El Estado. Limitará el funcionamiento de las empresas que absorban o tiendan a absorber, en perjuicio de la economía nacional, la producción en uno o más ramos industriales o de una misma actividad comercial o agropecuaria. Las Leyes determinarán lo relativo a esta materia. El Estado protegerá la economía de mercado e impedirá las asociaciones que tiendan a restringir la libertad del mercado o a perjudicar a los consumidores.

A la norma constitucional citada, se le debe hacer un análisis detenido, pues no sólo se limita a prohibir los monopolios y los privilegios. En el mismo texto establece como función del Estado las siguientes: Limitar el funcionamiento de empresas que absorban o tienden a absorber la producción de uno o más ramos industriales o de una actividad comercial o agropecuaria, en perjuicio de la economía nacional. La Constitución delega en las Leyes ordinarias la regulación de las funciones establecidas en el párrafo anterior al establecer “las Leyes determinarán lo relativo a esta materia”. Es por ello que el Artículo constitucional, busca en forma general establecer el rechazo a las prácticas de concentración de mercado que puedan dañar la economía nacional, para ello sienta únicamente las bases, en consecuencia el encargado de darle vida a dicha norma constitucional es el Congreso de la República en su función legisladora, el que deberá crear el marco jurídico adecuado para evitar dichas prácticas deshonestas y abusivas, que se llevan a cabo, sin que sean sancionadas adecuadamente, ante la falta de procedimientos concretos previamente establecidos.

Asimismo la Constitución Política establece como obligaciones del Estado según el Artículo 119. Obligaciones del Estado, que de acuerdo al tema tratado en la presente tesis podemos citar las siguientes:

Literal h.) Impedir el funcionamiento de prácticas excesivas que conduzcan a la concentración de bienes y medios de producción en detrimento de la colectividad.

Por lo cual con base a esta norma el Estado de Guatemala debe impedir el funcionamiento de prácticas excesivas como lo son los acuerdos restrictivos, cárteles y

los abusos de posición de dominio que puedan ser llevadas a cabo por empresas o ramas de industria, en vista del elevado poder económico de éstas.

Literal i). La defensa de consumidores y usuarios en cuanto a la preservación de la calidad de los productos de consumo interno y de exportación para garantizarles su salud, seguridad y legítimos intereses económicos.

Como usuarios se tiene el derecho a contar con una normativa jurídica adecuada, con la cual se nos pueda proteger como personas y consumidores, garantizando como se citó anteriormente nuestra seguridad y salud, de los productos que se expiden en el mercado de consumo.

Con lo anterior quedó establecido, la importancia que revisten las buenas prácticas de comercio en nuestro país, pues la misma Ley constitucional enmarca la necesidad que existe de una normativa tendiente a garantizar, la libertad de industria y comercio, evitando las practicas deshonestas que perjudiquen la economía nacional. Pues tales prácticas, como se verá a lo largo del presente trabajo influyen de manera negativa, en el sentido que al existir una industria o comercio que absorba una parte de la economía, puede provocar el aumento de precios en sus productos al no existir una competencia real, en consecuencia el sector más afectado será siempre el del consumidor.

2.1.2 Código Civil

En el ámbito del comercio, las relaciones civiles y comerciales de algún modo también se rigen por normas generales del derecho civil y que se encuentran contenidas en el Código Civil. A pesar de que se debiera contemplar dentro de una competencia desleal lo que se pudiere suscitar en el ámbito del trabajo, para el caso de la legislación guatemalteca, específicamente en normas del Código Civil no se han establecido aún.

Sin embargo, en el ámbito comercial, se rige también el derecho de obligaciones que no es más que el conjunto de relaciones, por lo común patrimoniales que establecen vínculos entre dos o más personas, por el deber jurídico de dar, hacer o no hacer alguna cosa. En el ámbito laboral, las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, independientemente de que se trate de personajes que laboran o realizan actividades dentro de una empresa o para otra empresa o empresas.

En el ámbito comercial, y considerando que la esencia del contrato de trabajo, también radica en los contratos derivados de normas civiles, y en este caso, lo relativo a las obligaciones que se contraen entre las personas.

Para Puig Peña, el derecho de obligaciones lo define así: “a. Desde el punto de vista objetivo: Es aquella rama del derecho, integrada por el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones emanadas de los llamados derechos de crédito. b. Desde el punto de vista subjetivo: Es la suma de atribuciones y deberes que surgen de las relaciones jurídicas creadas con ocasión de estos derechos”.¹⁴

2.1.3 Ley de Propiedad Industrial

En materia de competencia desleal, inclusive relacionado con el trabajo que pudieran realizar los trabajadores, se encuentra esta Ley. Esta contenida en el Decreto 57-2000 del Congreso de la República de Guatemala, y dentro de los aspectos a considerar en su creación es el hecho de que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce y protege el derecho de libertad de industria y comercio, así como el derecho de los inventores, como derechos inherentes a la persona humana, garantizando a sus titulares el goce de la propiedad exclusiva de sus creaciones, de conformidad con la Ley y los Tratados internacionales de los cuales el Estado de Guatemala es parte.

Por otra parte, se tiene como fundamento, el hecho que se reconoce que el Estado de Guatemala es parte del Convenio de Paris para la Protección de la Propiedad Industrial, texto adoptado en Estocolmo, el 14 de julio de 1967 y su enmienda del 28 de septiembre de 1979, por lo que debe promover por medio de su legislación interna los mecanismos necesarios para tutelar adecuadamente los derechos de los inventores y creadores de

¹⁴ Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil**. Pág. 234



modelos de utilidad y diseños industriales y los de titulares de marcas de fábrica o de comercio y nombres comerciales.

Así también, reconociendo que el Estado de Guatemala forma parte de la Organización Mundial de Comercio que está obligada a velar porque su legislación nacional en materia de propiedad industrial, cumpla con los estándares de protección que contempla el Acuerdo sobre los Aspectos de Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el comercio.

En cuanto a la Ley de Propiedad Industrial su título V que trata sobre la represión de la competencia desleal, reúne el marco jurídico sobre el cual se desarrolla aspectos fundamentales de la competencia desleal y fundamentalmente los siguientes artículos:

“Artículo 172. Disposiciones generales. Se considera desleal todo acto que sea contrario a los usos y prácticas honestas del comercio realizado en toda la actividad comercial e industrial.

Para que exista un acto de competencia desleal, no es necesario que quien lo realice tenga la calidad de comerciante, ni que haya una relación de competencia entre el sujeto activo y el sujeto pasivo del acto.

En caso de contradicción entre las disposiciones de este capítulo y las que sobre la misma materia contemple el Código de Comercio y cualesquiera otras Leyes,

prevalecen las primeras para el caso específico de la competencia desleal en materia de propiedad industrial.

De acuerdo al Artículo antes citado, se establece lo que es un acto desleal y el ámbito en el cual se puede originar, sin embargo a pesar que manifiesta que no es necesario ser comerciante para realizar dichos actos, no es claro especificando de que forma pueden realizarlo las personas no comerciantes”.

“Artículo 173. Actos de competencia desleal en materia de propiedad industrial. Constituyen actos de competencia desleal en materia de propiedad industrial, entre otros, los siguientes:

a). Todo acto u omisión que origine confusión o un riesgo de asociación o debilitamiento del carácter distintivo de un signo, con respecto a los productos, los servicios, la empresa o el establecimiento ajenos; b). La utilización, la promoción o la divulgación de indicaciones o hechos falsos o inexactos capaces de denigrar o de desacreditar los productos, bienes, los servicios, la empresa o el establecimiento ajenos o que puedan inducir a error con respecto a la procedencia, la naturaleza, el modo de fabricación, la aptitud para su empleo, uso o consumo, la cantidad u otras características de los productos o servicios propios o ajenos; c). La utilización indebida o la omisión de informaciones veraces, cuando las mismas sean susceptibles de inducir a error con respecto a la procedencia, la naturaleza, el modo de fabricación, la aptitud para su empleo, uso o consumo, la cantidad u otras características de los productos o servicios propios o ajenos; d). La utilización por un tercero de un producto que esté protegido por las Leyes de propiedad intelectual para moldear, calcar, copiar o de otro modo

reproducir ese producto a fin de aprovechar con fines comerciales los resultados del esfuerzo o del prestigio ajenos, salvo que el acto esté tipificado como delito; e). El uso de un signo distintivo cuyo registro esté prohibido conforme al artículo 20 párrafo uno literales i), j), k), l), m), n), ñ), o) y p) de esta Ley; f). El uso en el comercio de un signo cuyo registro esté prohibido conforme al Artículo 21 literales b), c) y e) de esta Ley; g). El uso no autorizado de un secreto empresarial ajeno, así como cualquier acto de comercialización, promoción, divulgación o adquisición indebida de tales secretos; y h). El uso no autorizado en el comercio de etiquetas, envoltorios, envases y demás medios de empaque o presentación de los productos o de identificación de los servicios de un comerciante o de copias, imitaciones o reproducciones de los mismos que puedan inducir a error o confusión sobre el origen de los productos o servicios”.

De lo anterior citado, resulta conveniente decir que los actos desleales son todos aquellos hechos deshonestos, que tienen como finalidad confundir o inducir a error a los consumidores, a través de la falsificación de signos o marcas distintivas, utilizando maliciosamente imitaciones de éstos productos a manera de desviar para sí, el segmento de mercado de los productos originales, ocasionando con ello pérdidas constantes a las empresas propietarias de éstas marcas, signos o productos.

“Artículo 174. Secretos empresariales. Para los fines de esta Ley, tendrá la calidad de secreto empresarial la información que tenga un valor comercial por el hecho de que su propietario la mantiene reservada y que no sea, como conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocida, ni fácilmente accesible para personas que se encuentran en los círculos en los que normalmente se utiliza ese

tipo de información; y haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta”.

El secreto empresarial como tal, es entonces toda aquella información de vital importancia en una empresa o industria, que no es accesible al público y por lo tanto la caracterizan ante los consumidores, por su elaboración, sus componentes, su sabor, su color, su sonido etc.

“Artículo 175. Actos desleales relativos a secretos empresariales. Constituyen actos de competencia desleal en materia de secretos empresariales, entre otros, los siguientes:

a). Explotar, sin autorización de su propietario, un secreto empresarial al que se ha tenido acceso violando una obligación de reserva resultante de una relación contractual o laboral; b). Comunicar o divulgar, sin autorización de su propietario, el secreto empresarial referido en la literal anterior en provecho propio o de un tercero, o para perjudicar a dicho propietario; c). Adquirir un secreto empresarial por medios ilícitos o contrarios a los usos comerciales honestos; d). Explotar, comunicar, promocionar o divulgar un secreto empresarial que se ha adquirido por los medios referidos en la literal anterior; e). Explotar un secreto empresarial que se ha obtenido de otra persona sabiendo, o debiendo saber, que la persona que lo comunicó adquirió el secreto por los medios referidos en la literal c), o que no tenía autorización de su propietario para comunicarlo; y f). Comunicar, promocionar o divulgar el secreto empresarial obtenido conforme la literal e), en provecho propio o de un tercero, o para perjudicar al propietario del secreto empresarial”.

Por lo tanto el secreto empresarial en cada empresa o industria se debe encontrar delimitado en su contenido, es decir que éste variará en cada entidad comercial o industrial, sin embargo para los efectos del presente trabajo no se puede tener como divulgación o utilización del secreto empresarial, los conocimientos adquiridos para realizar una actividad dentro de una industria o comercio, a menos claro que el procedimiento a seguir para la elaboración de un producto constituya en sí el secreto empresarial, es por eso que resulta necesario normar la competencia desleal que se deriva del contrato de trabajo

2.1.4 Código de Comercio

El Código de Comercio que data de 1970 contiene varios Artículos dedicados a tipificar, prohibir y sancionar todas aquellas conductas y actos que afectan los derechos tanto de competidores como de los mismos consumidores, tal es el caso de la competencia desleal.

En esta materia, es de importancia señalar ciertas prohibiciones que conllevan a que se reúna el marco normativo para regular lo relativo a la competencia desleal.

En primer lugar, también, reúne una serie de principios, como la buena fe guardada, la verdad sabida que debe versar en todas las relaciones comerciales o mercantiles.

Adicionalmente, es conveniente señalar la siguiente normativa:

“Artículo 361. (Prohibición de Monopolios). Todas las empresas, tienen la obligación de contratar con cualquiera que solicite los productos o servicios que prestan, observando igualdad de trato entre las diversas categorías de consumidores”.

Como se observa en la anterior norma, parece contradictorio el título del Artículo al referirse a que los monopolios están prohibidos, y a la vez, establece una obligación de trato igual a las diversas clases de consumidores, siempre estableciendo una obligación de no discriminación, propia de una Ley de defensa del consumidor moderna.

Realmente esta norma no desarrolla los principios establecidos en la Constitución Política en el Artículo 130, ni tampoco desarrolla la obligación del Estado establecida en los incisos señalados del artículo 119 de la misma norma constitucional.

2.1.5 Ley de Protección al Consumidor y Usuario

La Ley de Protección al Consumidor, es de reciente creación (Decreto 06-2003), establece los derechos del consumidor y las obligaciones de los agentes proveedores del mercado.

Asimismo, define los actos prohibidos a los vendedores de bienes y servicios. En este sentido, cabe resaltar que las prohibiciones están vinculadas con actos que restringen o pueden dañar la libre competencia, tal es el caso del acaparamiento, desabastecimiento o negativa a vender a fin de provocar alzas en los precios de productos, así como también todas aquellas prácticas lesivas a los derechos de los consumidores en materia de cantidad y calidad de los bienes y servicios. De esta manera, esta Ley reforzaría algunas de las disposiciones de la competencia desleal, pero no de forma concreta y posiblemente por ello, poca efectiva.

2.1.6 Código Penal

En una regulación diferente a la establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Comercio, el Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, que está vigente desde 1973, éste tipifica ciertas figuras o conductas en los Artículos 340 y 341, dan especial trato al acaparamiento de bienes con el fin de ocasionar escasez y subir los precios.

Dentro de la normativa más importante de señalar que de alguna manera contribuye a que se prevenga a través de la norma y en todo caso, cuando se infrinja se sancione, las siguientes disposiciones:

"Artículo. 340. (Monopolio). Quien, con propósitos ilícitos, realizare actos con evidente perjuicio para la economía nacional, absorbiendo la producción de uno o más ramos industriales, o de una misma actividad comercial o agropecuaria, o se aprovechara exclusivamente de ellos a través de algún privilegio, o utilizando cualquier otro medio, o efectuare maniobras o convenios, aunque se disimularen con la constitución de varias empresas, para vender géneros a determinados precios en evidente perjuicio de la economía nacional o de particulares, será sancionado con prisión de seis meses a cinco años y multa de quinientos a diez mil quetzales".

Al igual que el Código de Comercio, el epígrafe del Artículo no define claramente según la doctrina moderna, que es un monopolio u oligopolio, además agrega el elemento de tener un propósito ilícito, el cual se puede interpretar como un dolo, algo que dista mucho de la realidad y de las condiciones de un mercado. Además la sanción que establece es sumamente baja en cuanto a la multa y por el plazo de la prisión es conmutable, y sí se analiza detenidamente esta norma no fomenta por ningún lado la eficiencia económica ni el bienestar del consumidor, por lo tanto, a pesar de que es una norma que prohíbe el monopolio, de hecho, o sea en la realidad, existen monopolios claramente establecidos, sin embargo, son amparados por el Estado, y nunca han sido perseguidos por el Ministerio Público, en consecuencia de éste delito, por eso se dice que no contribuye en nada, es decir, no favorece en nada al consumidor o usuario.

”Artículo. 341 (Otras formas de monopolio). Se consideran, también actos de monopolio contrarios a la economía pública y el interés social. a) .El acaparamiento o sustracción al consumo de artículos de primera necesidad, con el propósito de provocar el alza de los precios en el mercado interno. b), Todo acto o procedimiento que impida o se proponga impedir la libre concurrencia en la producción o en el comercio. c) .Los convenios o pactos celebrados sin previa autorización gubernativa encaminados a limitar la producción o elaboración de algún artículo, con el propósito de establecer o sostener privilegios y lucrar con ellos. d). La venta de bienes de cualquier naturaleza, por debajo del precio de costo, que tenga por objeto impedir la libre concurrencia en el mercado interno. e). La exportación de artículos de primera necesidad sin permiso de la autoridad competente, cuando se requiera, si con ello puede producirse escasez o carestía. El responsable de alguno de los hechos enumerados anteriormente será sancionado con: prisión de seis meses a tres años y multa de dos cientos a mil quetzales”.

En un breve análisis de esta norma, conviene establecer que hace una regulación más puntual sobre conductas y actos sancionados con prisión y multa, pero al igual que la anterior las sanciones son leves y no buscan la eficiencia económica en el mercado ni el beneficio del consumidor, elementos esenciales de una política de competencia moderna. Señala asimismo, las formas en que se producen los actos que conllevan el monopolio, pero como se dijo anteriormente, al igual que la norma anterior, no contribuye en nada en beneficio de los consumidores y usuarios.

2.1.7 Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la Ley fundamental del trabajador, se caracteriza por ser especial y el cuarto considerando desarrolla los principios y bases que fomenta este cuerpo normativo. Este estipula: “Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de: a) los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el tutelar de los trabajadores. Constituye un mínimo de garantías sociales, es un derecho necesario e imperativo, se fortalece con el concepto del principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su

realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles; e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad". Dentro de las normas más importantes de resaltar para el enfoque del presente estudio, se encuentran las siguientes:

"Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos".

En vista que al ser una normativa específica (privativa), debe regular todo lo concerniente a las partes integrantes de la relación laboral, los derechos que poseen cada una y las obligaciones que deben cumplir en el ejercicio de sus funciones, además

crear las bases y procedimientos necesarios a efecto de resolver los problemas que surjan con ocasión del trabajo, logrando de ésta manera la armonía entre las partes.

“Libertad de trabajo. Artículo 6o. Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en Ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las Leyes. Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

Es decir, que no puede vedársele a nadie su derecho al trabajo, salvo las disposiciones basadas en Ley, pues es un derecho inherente al ser humano como tal, integrante de una sociedad, pues el trabajo es el medio con que cuenta la persona para agenciarse de satisfactores para sí mismo y su familia, con lo cual alcanza su desarrollo económico y espiritual.

“Principio de irrenunciabilidad de derechos. Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución

o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás Leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

En este sentido, es importante resaltar que en éste artículo se encuentra regulado un punto importante a favor de los derechos del trabajador pues la Ley le garantiza al trabajador un mínimo de garantías que en todo momento son susceptibles de ser mejoradas, sin embargo en ningún caso pueden disminuirse pues atentaría y resultaría nulo ipso jure tal atrocidad, pues en este sentido la autonomía de la voluntad está vedada por la Ley.

“Principio de igualdad. Artículo 14 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”.

Como principio constitucional, el Estado debe ser garante de la igualdad de sus habitantes, pues ante la Ley todos somos iguales en derechos y obligaciones y por ningún motivo queda cabida para la discriminación hacia las personas.

“Principio de la primacía de la realidad. Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

El artículo antes citado merece un especial análisis, por cuanto se regula qué es un contrato con sus distintos elementos: a). el elemento personal como lo es el trabajador y el patrono, b). el elemento económico que es la remuneración obtenida del trabajo y el lucro alcanzado por el patrono a través de la prestación de la fuerza de trabajo y por último c). el elemento de subordinación y dependencia como requisito sine qua non en dicha relación simbiótica. Sin embargo, por otra parte la norma establece que no es característica esencial la exclusividad para la prestación de un servicio o ejecución de

una obra, sin embargo es contradictorio con el principio de libertad del trabajo, pues según éste principio únicamente se puede limitar el trabajo por disposiciones emanadas de la Ley, es decir deben estar claramente delimitadas, es por ello que resulta de vital importancia la inclusión del pacto de no concurrencia a manera de poder jurídicamente limitar esta exclusividad, sin perjudicar de ninguna manera al trabajador, pues según éste pacto para que pueda darse debe existir una remuneración monetaria adicional para el trabajador.

2.2 Ámbito normativo internacional de la competencia desleal

2.2.1 Convenio de la Unión de Paris

La protección internacional contra la competencia desleal tiene su origen o naturaleza jurídica en el comercio internacional y nació con el Convenio de la Unión de Paris, firmado en 1883, de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual de Ginebra de 1996.

Dentro de la normativa más importante de resaltar se encuentra la siguiente:

“Artículo uno (Constitución de la Unión; ámbito de la propiedad industrial). Se han añadido títulos a los artículos con el fin de facilitar su identificación. El texto firmado no lleva títulos.

1) Los países a los cuales se aplica el presente Convenio se constituyen en Unión para la protección de la propiedad industrial.

2) La protección de la propiedad industrial tiene por objeto las patentes de invención, los modelos de utilidad, los dibujos o modelos industriales, las marcas de fábrica o de comercio, las marcas de servicio, el nombre comercial, las indicaciones de procedencia o denominaciones de origen, así como la represión de la competencia desleal.

3) La propiedad industrial se entiende en su acepción más amplia y se aplica no sólo a la industria y al comercio propiamente dicho, sino también al dominio de las industrias agrícolas y extractivas y a todos los productos fabricados o naturales, por ejemplo: vinos, granos, hojas de tabaco, frutos, animales, minerales, aguas minerales, cervezas, flores, harinas.

4) Entre las patentes de invención se incluyen las diversas especies de patentes industriales admitidas por las legislaciones de los países de la Unión, tales como patentes de importación, patentes de perfeccionamiento, patentes y certificados de adición, etc”.

“Artículo 2 (Trato nacional a los nacionales de los países de la Unión).

1) Los nacionales de cada uno de los países de la Unión gozarán en todos los demás países de la Unión, en lo que se refiere a la protección de la propiedad industrial, de las ventajas que las Leyes respectivas concedan actualmente o en el futuro a sus nacionales, todo ello sin perjuicio de los derechos especialmente previstos por el presente Convenio. En consecuencia, aquéllos tendrán la misma protección que éstos y el mismo recurso legal contra cualquier ataque a sus derechos, siempre y cuando cumplan las condiciones y formalidades impuestas a los nacionales.

2) Ello no obstante, ninguna condición de domicilio o de establecimiento en el país donde la protección se reclame podrá ser exigida a los nacionales de los países de la Unión para gozar de alguno de los derechos de propiedad industrial.

3) Quedan expresamente reservadas las disposiciones de la legislación de cada uno de los países de la Unión relativas al procedimiento judicial y administrativo, y a la competencia, así como a la elección de domicilio o a la constitución de un mandatario, que sean exigidas por las Leyes de propiedad industrial”.

“Artículo 10 bis (Competencia desleal).

1) Los países de la Unión están obligados a asegurar a los nacionales de los países de la Unión una protección eficaz contra la competencia desleal; 2) Constituye acto de competencia desleal todo acto de competencia contrario a los usos honestos en materia industrial o comercial; 3) En particular deberán prohibirse: 1.cualquier acto capaz de crear una confusión, por cualquier medio que sea, respecto del establecimiento, los productos o la actividad industrial o comercial de un competidor; 2. las aseveraciones falsas, en el ejercicio del comercio, capaces de desacreditar el establecimiento, los productos o la actividad industrial o comercial de un competidor; 3. las indicaciones o aseveraciones cuyo empleo, en el ejercicio del comercio, pudieren inducir al público a error sobre la naturaleza, el modo de fabricación, las características, la aptitud en el empleo o la cantidad de los productos”.

“Artículo 10 ter. (Marcas, nombres comerciales, indicaciones falsas, competencia desleal, recursos legales; derecho a proceder judicialmente). 1) Los países de la Unión se comprometen a asegurar a los nacionales de los demás países de la Unión los recursos legales apropiados para reprimir eficazmente todos los actos previstos en los Artículos 9, 10 y 10bis. 2) Se comprometen, además, a prever medidas que permitan a los sindicatos y asociaciones de representantes de los industriales, productores o comerciantes interesados y cuya existencia no sea contraria a las Leyes de sus países, proceder judicialmente o ante las autoridades administrativas, para la represión de los actos previstos por los Artículos 9, 10 y 10bis, en la medida en que la Ley del país donde la protección se reclama lo permita a los sindicatos y a las asociaciones de ese país”.

“Artículo 11 (Invenciones, modelos de utilidad, dibujos y modelos industriales, marcas: protección temporaria en ciertas exposiciones internacionales).

1) Los países de la Unión concederán, conforme a su legislación interna, una protección temporaria a las invenciones patentables, a los modelos de utilidad, a los dibujos o modelos industriales, así como a las marcas de fábrica o de comercio, para los productos que figuren en las exposiciones internacionales oficiales u oficialmente reconocidas, organizadas en el territorio de alguno de ellos.

2) Esta protección temporaria no prolongará los plazos del Artículo 4. Si, más tarde, el derecho de prioridad fuese invocado, la Administración de cada país podrá contar el plazo a partir de la fecha de la introducción del producto en la exposición.

3) Cada país podrá exigir, como prueba de la identidad del objeto expuesto y de la fecha de introducción, los documentos justificativos que juzgue necesario”.

Éste es un pilar de gran importancia como normativa internacional, pues el Estado de Guatemala es parte del Convenio de la Unión de Paris para la Protección de la Propiedad Industrial, (texto adoptado en Estocolmo, el 14 de julio de 1967 y su enmienda del 28 de septiembre de 1979) el cual es el antecedente inmediato que tomó nuestro país para crear la Ley de Propiedad Industrial, pues como se pudo apreciar en los Artículos del Convenio citado, se regula lo referente a patentes de invención, los modelos de utilidad, los dibujos o modelos industriales, las marcas de fábrica o de comercio, las marcas de servicio, el nombre comercial, las indicaciones de procedencia o denominaciones de origen, así como la represión de la competencia desleal en la industria o al comercio, sin embargo resulta importante tomar como base para nuestro país que la competencia desleal son prácticas abusivas y deshonestas, que dan como resultado una debilitación de la industria y del comercio, por ende de la economía nacional, es por ello que debe adoptarse un marco jurídico que regule asimismo la competencia desleal que se origina del contrato de trabajo, pues ésta resulta ser un flagelo que queda a la deriva y encuentra su beneficio al no ser normado en la legislación nacional.

CAPÍTULO III

3.2. Los actos que constituyen competencia desleal no regulados derivados de los contratos de trabajo y la necesidad de su inclusión en el Código de Trabajo y el análisis derivado del trabajo de campo.

3.1 Aspectos considerativos

Tal y como se ha venido desarrollando, el tema de la competencia desleal pareciera ser que es exclusivo del comercio y de la actividad de las empresas sin embargo, como se verá más adelante, también abordan aspectos relacionados con el quehacer de la empresa a la cual presta sus servicios el trabajador, que valga decir, no se trata de un trabajador común y corriente, sino especialmente aquel trabajador técnico, profesional que realiza una actividad específica y que requiere constante capacitación o formación, y que esto se provoca por el apareamiento de nuevas tecnologías que pretenden entre otras cosas, hacer el trabajo más técnico, fácil y con un mayor nivel de productividad en función del lucro.

De conformidad con lo anterior, se hace evidente de que existe una ausencia de una política de Estado en materia de competencia y de una Ley orientada a promover y defender la competencia en los mercados domésticos de Guatemala, y aún más grave el hecho de que no exista una política laboral de actualización de las normas vigentes de conformidad con lo que sucede en la realidad y de acuerdo a los convenios y

recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo, que tengan relación con la capacitación y formación de los trabajadores y aspectos que comprenden los contratos de trabajo que incluyan el pacto de no concurrencia.

En el tema de los actos que constituyen competencia desleal, también conviene decir, que entre otras cosas se evidencia principalmente por el carácter sui generis de la competencia desleal, es decir, la multiplicidad de circunstancias que pueden preverse en que se puede cometer competencia desleal, y ahora mucho más con el apareamiento del Internet, la creación y surgimiento de capacitaciones, especializaciones, maestrías, doctorados, etc. que pueden fácilmente ser aprovechados por los trabajadores “especiales” y que constituye también un beneficio para el patrono y la empresa.

Por otro lado, el papel del Estado y de sus organismos desde la perspectiva de la defensa de la competencia no ha sido relevante. Adicionalmente, se tiene conocimiento que existen muy pocos casos en el ámbito jurisdiccional que han sido de carácter aislado y casi exclusivamente de practicas desleales que aterrizan en un ordinario de daños y perjuicios, pero derivado de una competencia desleal, en términos generales, y no se diga en el ámbito del derecho de trabajo.

Es innegable que para el caso de Guatemala, deben existir mecanismos legales que puedan ser utilizados no solo por los proveedores de bienes o servicios que se

encuentran afectados producto de la competencia desleal, sino también, en protección de los consumidores o usuarios cuando son víctimas de estas formas de competencia que casi siempre se pueden traducir en perjuicio de éstos últimos, y cuando se habla de éstos últimos, resulta lógico suponer que afecta a la sociedad guatemalteca en general, por considerar que la gran mayoría de los consumidores o usuario son la población mayoritaria. Esto es aún más relevante en el tema de los trabajadores y el derecho a capacitación y especialización, y la contratación de este por empresas que le ofrezcan una remuneración acorde a su especialización.

También es común, dentro de las conductas constitutivas de competencia desleal, la revelación de secretos a terceros por parte de empleados o ex empleados infieles y que el hecho de que se les ofrezca un mayor salario, renuncien de una empresa y sean contratados por otra. Otro ejemplo, que se sitúa en el presente problema es el caso de Apple, cuyo último proyecto de ordenador personal en forma de cubo fue aireado en la red por medio de la difusión de fotografías confidenciales a las que solamente tenían acceso un reducido número de empleados. Igualmente, es cada vez más frecuente de la difusión por internet de informaciones falsas o deliberadamente distorsionadas, que pretenden el descredito de la competencia.

En general, se puede hablar de casos especiales y de lo que sucede en la realidad guatemalteca, con situaciones que son evidentes y que forman parte de la competencia desleal, pero para circunscribirse al enfoque de la presente investigación se tomará en consideración, lo que sucede con la capacitación y especialización y la conveniencia o

no de que se incluya en el contrato de trabajo, como una circunstancias obligatoria lo relativo al pacto de no concurrencia.

3.2 La competencia desleal en el trabajo

3.2.1 La realidad nacional

Como ha quedado establecido en el derecho de trabajo existen una serie de principios sustantivos y procesales, pero que tienen la característica de que todos ellos protegen los derechos de los trabajadores, con el fin, entre otras cosas, de equiparar la desigualdad económica existente en la relación de trabajo que se suscita entre patronos y trabajadores.

Es por ello, que las normas del Código de Trabajo son de naturaleza mínima, es decir, que pueden ser superables a favor de los trabajadores. Por otro lado, estas normas que datan del año del cuarenta y cuatro, y que no ha sido objeto a través de éstos años de reformas sustanciales, más que no sustanciales, siendo las más significativas las del año dos mil uno, amerita un estudio y reestructuración del mismo, porque si bien es cierto, es el instrumento jurídico nacional de mayor importancia, porque apenas si se conoce por parte de la mayoría de los trabajadores, y población en general, existen un sin fin de normas de naturaleza internacional, por ejemplo, que no se ajustan a las disposiciones de éste código, y que de conformidad con el derecho internacional, el

Estado de Guatemala, tiene la obligación entre otras cosas, dentro de los compromisos que contrae en estos cuerpos normativos internacionales, de ajustar a la legislación nacional.

Por lo anterior, los principios son la base de la estructura de las normas, y en el caso del derecho de trabajo, si se establece que el derecho de trabajo es democrático, apegado a la realidad, como sucede con el derecho de trabajo guatemalteco, sobre los cuales basa algunos de sus principios establecidos en el cuarto considerando del Decreto 1441, entonces, existe una incongruencia de estos principios con las normas del derecho del trabajo, si se estima que existen muchos aspectos relacionados con las circunstancias o condiciones en que los trabajadores y los patronos se desenvuelven dentro de una relación laboral que aún no se ha contemplado, como el caso que se presenta a continuación con respecto a la oportunidad que los patronos en muchos casos le brindan a los trabajadores, para acceder de manera gratuita o a través de becas de una especialización o mejor capacitación, en el entendido de que al concluir esta especialización o capacitación, empleará sus conocimientos para la empresa a la cual labora, quebrantándose principios del derecho de trabajo, y trascendiendo a la esfera de lo civil y es aquí en donde se demostrará la necesidad de que los contratos de trabajo, la Ley no permita que sean verbales, sino que deben ser escritos, porque al ser escritos, estarán sujetos a una supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, velando porque no se violenten normas de derecho de trabajo, y que si bien es admitido la circunstancia de la obligatoriedad de los trabajadores de prestar sus servicios a favor de un patrono, porque este le ha proporcionado la oportunidad de

especializarse en el extranjero por ejemplo, o de recibir alguna capacitación con el fin de mejorar sus servicios en el trabajo que desempeña, se establezcan las condiciones en que el trabajador deba prestar ese servicio, el tiempo que debe durar, es decir, regular adecuadamente las condiciones en que versará ese contrato de trabajo, si es que se denominara contrato de trabajo, o bien dos contratos, uno de trabajo y el otro, de naturaleza civil, sin embargo, en ninguna de éstas circunstancias se encuentra regulado en el Código de Trabajo y podría ofrecer dificultades de interpretación, que pueda perjudicar al trabajador en todo caso. Por lo anterior, se hace imprescindible que se regule con carácter obligatorio en el Código de Trabajo, el pacto de no concurrencia, tal como se analiza más adelante.

3.3 Los beneficios del trabajador en cuanto a la capacitación financiada por la parte empleadora y la realidad nacional

La palabra capacitación, como lo indica el diccionario: “se refiere a la acción y efecto de capacitar, que indica hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.¹⁵

La capacitación laboral, es una obligación patronal y comienza desde el mismo hecho de que proporcione los elementos necesarios para la realización del trabajo encomendado de la mejor forma, también se inicia a partir de que debe contribuir a la

¹⁵ Espasa Calpe. Ob. Cit. Pág. 345



alfabetización de los trabajadores, y que conlleva entonces, lógicamente una continua capacitación.

En el Código de Trabajo no se regula la forma o los mecanismos que deben emplearse para obligar a los patronos a dar cumplimiento con esta norma, podría decirse entonces, que no existe una forma de hacer operativa esa norma sustantiva, que bien pudiera ser a través de un reglamento. Por lo que el tema de la capacitación de los trabajadores, se ha convertido en un tabú para el Estado, a partir también del análisis del porque no ha ratificado el Convenio 140 de la Organización Internacional del trabajo que se refiere a ello, y que más adelante se abordará su estudio. El tema de la capacitación no solamente tiene trascendencia en perjuicio tanto del trabajador sino también en el caso del patrono.

Parte de la capacitación se encuentra la educación. En el Código de Trabajo, respecto a la educación existe como obligación patronal, de conformidad con lo que establece el Artículo 6l, literal j) que se refiere a la alfabetización, además, regula el Código de Trabajo, como parte de una educación formal básica, el trabajo de aprendizaje. Este tipo de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

Existe también, el trabajo de los profesionales y técnicos, pero desde el enfoque del Código de Trabajo, se refiere a contratos de otra índole no laboral, como por ejemplo, en el caso de los contratos de servicios profesionales que están regulados en el Artículo 2027 al 2036 del Código Civil; sin embargo, existen interpretaciones que tanto los contratos de servicios profesionales, como los de los técnicos se regulen por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

De acuerdo a mi criterio, es discutible el hecho de que la exclusividad o lo relativo a la prestación de los servicios de trabajo o ejecución de una obra, no sea característica esencial de los contratos de trabajo, porque debe analizarse el origen de la contratación que conlleva también la inclusión dentro de las condiciones de trabajo de los trabajadores y los patronos, otras, como la de la especialización ya sea derivado del interés del trabajador o del patrono, siempre se refiere a las condiciones en que se presta el trabajo, siendo entonces, el contrato de naturaleza laboral.

En el caso de Guatemala, lo que respecta a la capacitación de los trabajadores, se encuentra la institución más importante que se denomina Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), que fue creado por el Decreto 17-72 del Congreso de la República, del 19 de mayo de 1972, como responsable de la formación profesional en Guatemala, y de asistir técnicamente a empresas que lo soliciten, con el fin de incrementar la productividad. Es una entidad técnico-educativa descentralizada, no lucrativa, con patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

Como lo indica su Ley orgánica, su objetivo primordial es capacitar al recurso humano, trabajadores y nueva mano de obra, en las diversas actividades económicas a través de eventos de formación profesional.



Los objetivos y funciones de INTECAP son: 1- Constituir el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad sin perjuicio de las labores que realizan otros organismos y dependencias estatales en estos campos y otros afines. 2- Colaborar con los planes de desarrollo del Gobierno en la consecución de las metas de formación y capacitación de la mano de obra. 3- Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que le competen. 4- Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles, y atender al desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará asesoría u orientación necesarias, para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación. 5- Colaborar con entidades que promueven el desarrollo económico-social del país, como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos. 6- Emitir opinión y proporcionar asesoría al Gobierno de la República y a las entidades privadas en su campo de acción acuerdo de cooperación para capacitar a jóvenes de escasos recursos participación de los empresarios en la formación profesional en Guatemala.

Por otro lado, en el ámbito internacional del derecho de trabajo, se encuentra establecido el Convenio 140 de la Organización Internacional del trabajo, que se refiere a la capacitación laboral y que de alguna medida regula aspectos fundamentales que tienen relación con la aplicación o no aplicación de los principios de exclusividad, continuidad y estabilidad, y que radica en la necesidad de que se incluya el denominado

pacto de no concurrencia en el Código de Trabajo, derivado de la capacitación o especialización que tiene un trabajador y que en cuanto a su contenido, hace posible la reforma del Artículo 18 del Código de Trabajo, o bien la creación derivado de esta norma, de un reglamento.

a.) Antecedentes del Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo. Este Convenio no se encuentra ratificado ni aprobado por el Estado de Guatemala, y data del año 1974.

Este convenio, indica que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1974 en su quincuagésima novena reunión. Tomando nota de que el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación. Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación.

Establece que considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los

nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural; reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea. Además, indica que considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

b.) El contenido del Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas”.

“Artículo 2. Cada miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario

por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines: de formación profesional a todos los niveles; de educación general, social o cívica; de educación sindical.

En esta norma se establecen los conceptos de:

- a) Educación formal
- b) Educación básica
- c) Educación laboral, cívica o social
- d) Educación sindical
- e) Además de lo que se establece respecto a la capacitación y formación profesionales”.

“Artículo 3. La política a que se refiere el Artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso: a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual”.

“Artículo 4. Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá

coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo”.

“Artículo 5. La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional”.

“Artículo 6. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios”.

“Artículo 7. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional”.

“Artículo 8. La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social”.

“Artículo 9. Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios: en los casos en que categorías particulares de

trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general; en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios”.

“Artículo 10. Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto: la formación profesional a todos los niveles; la educación general, social o cívica; la educación sindical”.

“Artículo 11. El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional”.

A partir del Artículo 12 al 20 se refiere a cuestiones de organización, ratificación y versiones en los distintos idiomas. Como se observa, este Convenio debe complementarse con la legislación interna al respecto, ya que dentro de la interpretación del mismo, tiene carácter programático, es decir, que para su aplicación se necesita de su desarrollo a través de programas y proyectos, además de lo que la

legislación pueda especificar al respecto de la licencia pagada de estudios, ya sea de carácter obligatorio para el patrono, así como la solicitud opcional del trabajador.

Derivado de lo anterior, cabe señalar que la capacitación, la educación, la formación profesional del trabajador, en parte, es obligación patronal. Además, que existen normas protectoras de los trabajadores que así lo amerita, como sucede con lo que establece el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a las licencias pagadas para estudios, sin hacer ninguna distinción entre la educación y la formación profesionales.

En este Convenio no obliga al trabajador que derivado de una licencia pagada para estudios o especializaciones, tenga que laborar en determinado período de tiempo para el patrono, ya que es una decisión que en cualquier momento puede hacer valer el trabajador.

3.4 El pacto de no concurrencia

El pacto constituye un acuerdo, un convenio, entre las partes suscribientes en un contrato, en este caso, de trabajo. En el ámbito de trabajo, la competencia desleal en donde se prevé que se establezca el denominado pacto de no concurrencia, constituye aquella actividad que efectúa el trabajador y que utiliza las herramientas, contactos y conocimientos adquiridos en una empresa para aplicarlos en otra actividad (bien sea

por cuenta ajena o por cuenta propia) sin el consentimiento del empresario, siempre y cuando le cause a dicho empresario un perjuicio real o potencial.

En este caso, es evidente de que el trabajador abusa de la buena fe contractual y utiliza en su provecho (y sin consentimiento) unos medios formativos que le han sido ofrecidos por una empresa, pretendiendo un lucro adicional de otra empresa que es la competencia de la cual este labora.

En ese sentido, se debe tomar en consideración los siguientes aspectos:

1. En el caso de que el trabajador no pueda legalmente, concurrir con la empresa a no ser que tenga autorización expresa del empresario para hacerlo. En caso contrario, el empresario puede despedirle (siempre que se den ciertas circunstancias) por motivos disciplinarios.
2. En el caso de que cuando el trabajador cesa en la empresa: El empresario puede limitar (a través de un pacto de no concurrencia), que el trabajador preste servicios en una empresa de la competencia con el fin de que la formación que ha recibido no sea explotada por una empresa del mismo sector durante un periodo determinado.

Entonces en ese sentido, el pacto de no concurrencia, se puede realizar entre empresa y trabajador al principio de la relación laboral, durante la vigencia del mismo o a la extinción del contrato de trabajo. La duración en el caso de los técnicos, el pacto de no concurrencia puede durar dos años, mientras que en el del resto de categorías, el límite temporal es de seis meses. Para que el pacto sea considerado válido, es necesario que se den, principalmente, dos circunstancias:

a. Que exista un interés cierto y real del empresario en que el trabajador no preste servicios para la competencia.

b. Este interés cierto y real debe estar motivado técnica o comercialmente, por lo que es obligatorio que el trabajador que firma este pacto de no concurrencia posea información concreta sobre la forma de trabajar de la empresa que, de aplicarla a favor de la competencia, les confiera un valor diferencial y perjudicial para la empresa.

c. La Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio de libertad de trabajo. En el caso del pacto de no concurrencia se esta, en cierta forma, delimitando este derecho que la Constitución otorga a todas las personas. Por eso, para que el pacto de no concurrencia se considere válido, tiene que existir, por parte del empresario, una compensación económica adecuada. Si el empresario incumple su obligación, el trabajador queda liberado del pacto.

d. Es necesario saber qué ocurre cuando el trabajador incumple el pacto establecido: Si la empresa prueba que el trabajador ha concurrido con la empresa y le ha producido un daño real y cierto, el trabajador tendrá que devolver a la empresa la indemnización que ha percibido por parte del empleador.

e. Si además se prueba que el trabajador ha competido con la empresa por su cuenta, puede el juez ordenar el cierre del establecimiento correspondiente. Es decir, que al haber hecho una revisión de juicios laborales en dos Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la ciudad capital, no se ha recibido demanda alguna relacionada con la competencia desleal en el trabajo, por parte de empresarios en calidad de patronos.

Entonces, se define como pacto de no concurrencia "aquel acuerdo contractual al que llegan la empresa y el trabajador, por el cual el segundo no puede, una vez cese en la empresa, trabajar en el ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de su empresa primera.

Conviene analizar si realmente este pacto establecido en los contratos de trabajo, es lícito o no, y las razones o consecuencias del porque debe ser por un plazo determinado y a partir de que momento entra en vigencia el mismo. Sin embargo, se enfoca ante dos situaciones por un lado, el trabajador tiene derecho a la especialización, capacitación, que redundan lógicamente en beneficio de la empresa

para la cual trabaja, y si esta le remunera adecuadamente su salario en cuanto al monto y condiciones, no tendría razón que se estableciera dicho pacto, aunque previendo situaciones adversas como las señaladas arriba, resulta a juicio de quien escribe que este pacto de no concurrencia, quede establecido claramente en el contrato de trabajo y que se incluya lógicamente en el Código de Trabajo como un requisito indispensable.

3.5. Lo que sucede en la legislación internacional con relación al pacto de no concurrencia

3.5.1 España

En este país, se regula en el estatuto de los trabajadores el pacto de no concurrencia.

Este pacto puede crear conflicto dado la existencia de contratos con terceras empresas y las empresas no pueden limitar la capacidad de promoción del trabajador. Para solventar este problema esta cláusula contractual solo será aplicable si el trabajador recibe una contraprestación en concepto por indemnización de manera que en el caso que el trabajador incurra en el pacto deberá devolver lo abonado por este concepto.

Esta Ley es regulada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La norma que lo regula es la siguiente:

Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

3. Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y

4. Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

5. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

6. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios. (Esta última es para cláusulas de permanencia que sólo son aplicables para contratos indefinidos).

3.6 La relación laboral y lo que sucede con la no aplicabilidad del principio de exclusividad y continuidad en relación al pacto de no concurrencia

Como se ha analizando en este trabajo, en la relación de trabajo, existen principios fundamentales, como el tutelar, el de estabilidad en el trabajo, sin que no existan causas que motiven la extinción de la relación de trabajo de las señaladas en la Ley, entre ellas, la renuncia del trabajador, los despidos.

Dentro de las obligaciones de los patronos, como lo establece el Artículo 61 del Código de Trabajo, se encuentra procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten. Así también, respecto a las licencias con goce de sueldo que tiene obligación de proporcionar los patronos, se encuentra la autorización de permisos o licenciadas en general. De manera concreta, no establece nada respecto a la obligación de capacitación laboral, pero implícitamente se encuentra ese



derecho y obligación para el patrono, que en todo caso, es una circunstancia que le beneficia para mejorar las condiciones en que presta el servicio a los clientes.

Derivado también como se analizó, lo que establece el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo que si bien no ha sido ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, contempla circunstancias que debieran adoptarse en la legislación nacional, porque de hecho se suscita, como el caso de que el patrono otorgue a los trabajadores becas de estudio o de especializaciones por determinado tiempo, que implique beneficio para el patrono en cuanto a que posterior a esa especialización o el cumplimiento del tiempo de la beca, tenga la obligación el trabajador de continuar prestando los servicios para este patrono por determinado tiempo, circunstancia que a juicio de quien escribe, no opera el principio de continuidad y estabilidad, porque ha sido una decisión del o los trabajadores de continuar o no continuar laborando para determinado patrono, y que en todo caso, quedará a criterio del trabajador hacerlo o no hacerlo y no como una obligación de continuar laborando para determinado patrono, la problemática estriba en que determinados actos pongan en peligro o en una competencia desleal a otra empresa que se dedique a la misma actividad, y que contrate a este trabajador. Derivado de lo anterior, se hace necesario que se aclaren las circunstancias que especifica el Artículo 18 del Código de Trabajo y de las derivadas de los cuestionamientos que se hacen en el desarrollo de este trabajo



3.7 Causas y consecuencias de la inexistencia de un marco jurídico adecuado

La discusión sobre políticas de competencia debe intensificarse a todo nivel. Es importante que el gobierno, sector privado y la sociedad civil organizada comiencen una discusión seria del asunto con vistas a definir el curso de estas políticas en el país.

En parte por el desconocimiento del tema, y en parte por los intereses que están en juego a la luz de este tipo de políticas, la discusión abierta sobre este tema no es fácil en Guatemala. Debe trabajarse fuertemente en dar a conocer las verdaderas características e implicaciones de la misma para fomentar una discusión informada y sin prejuicios.

En la práctica, esto podría hacerse difundiendo y debatiendo, en diversos lados y medios de comunicación, los estudios y análisis de las comisiones del Congreso de la República de Guatemala por ejemplo, que tengan relación con la industria, el comercio, el consumidor, para atender la problemática que se está generando de la inexistencia en primera instancia de un marco normativo que regule una Ley de Competencia Desleal, que abarque también temas relacionados con el trabajo y especialmente con la capacitación y especialización de los trabajadores y lo que se puede determinar del pacto de no concurrencia.

Existen en la actualidad Leyes dispersas que regulan aspectos relacionados con competencia desleal pero que no han sido efectivas, y principalmente, si se analiza lo



que pudiera suceder en el caso de la competencia desleal en el ámbito del trabajo, y ante la inexistencia de un marco normativo, se hace necesario, no solo crear una Ley de competencia desleal, sino que en la misma se incluya lo relativo a la competencia desleal en el ámbito del trabajo o se reforme el Artículo 18 del Código de Trabajo para incluir el pacto de no concurrencia como un acto desleal que puede suscitarse por parte de los trabajadores “especiales”.

El hecho de que se trate de abarcar las distintas formas de competencia desleal, implica necesariamente que no solo el Estado de Guatemala tenga como parte de una política de Competencia, a través del establecimiento de un marco jurídico. Ahora bien, se tiene conocimiento que en la actualidad, el Ministerio de Economía tiene un anteproyecto que se ha presentado al Congreso de la República, respecto de crear la Ley de Libre Competencia, y que entre otras cosas, establece que a través de este cuerpo legal, se desarrolle el Artículo 130 de la Constitución Política de la República, consistiendo en eliminar todas aquellos actos, conductas o acuerdos entre agentes económicos competidores y no competidores, que atenten contra el libertad de mercado y los legítimos intereses económicos del consumidor, sin embargo, a juicio de quien escribe, se caería en la misma problemática respecto a la competencia desleal, y mucho más aún, en el tema de las conductas desleales que surgen a través de las relaciones de trabajo, por lo que se considera no suficiente.

Como se ha establecido, existen circunstancias que hacen aconsejable la creación de un reglamento derivado de lo que indica el Artículo 18 del Código de Trabajo, o la reforma del mismo.



Este Artículo indica: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.



Para la conformación del marco normativo aludido, se tendría que estimar los siguientes aspectos:

- a. Especificar y aclarar a favor de los trabajadores especiales lo relativo al pacto de no concurrencia.

- b. La necesidad de regular la licencia pagada para estudios y capacitaciones constantes, haciendo notar que es una obligación patronal en beneficio de los trabajadores.

- c. La licencia pagada para estudios comprenderá: Educación formal, educación básica, educación laboral, cívica o social, la educación sindical, y la capacitación y formación profesionales.

- d. La necesidad de institucionalizar lo relativo a que debe existir una entidad reguladora de lo que respecta a las licenciadas pagadas para estudios y capacitaciones.

- e. Cuándo debe exigirse que los contratos sean escritos y las cláusulas que se estipularán relacionadas con las licencias pagadas, los derechos y obligaciones que se puedan derivar de las mismas, tomando en consideración los principios de exclusividad, continuidad, estabilidad.

- f. Analizar cómo debe interpretarse en el caso de los contratos de trabajo, en donde se establezcan lo relativo a las licenciadas pagadas y los derechos de los trabajadores,



respecto a las decisiones unilaterales que deben contemplarse en el contrato de trabajo, y que para éstos casos debe ser escrito y bajo la autorización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

g. Aprovechar a regular lo relativo cómo debe interpretarse los contratos de trabajo en el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, respecto a la relación de dependencia, dirección inmediata, si se deben considerar trabajadores o no.

h. Cómo debe regularse la exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra de un trabajador, para que no se encuentre dentro de la esfera del ámbito mercantil o civil, sino que laboral.

i. Cómo debe establecerse los horarios de trabajo y de educación y capacitación de los trabajadores, y lo relativo a contrataciones temporales para ocupar éstos puestos.

j. Concretamente los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador, derivado de la concesión de licencia para estudios o especializaciones, tomando en consideración lo que establece el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

k. Respecto al pacto de no concurrencia establecer la temporalidad, las acciones afectas, a partir de que momento entra en vigencia y otros aspectos que tengan concordancia con los principios fundamentales que inspiran el derecho de trabajo y que ya fueron aludidos en el presente trabajo de investigación.

3.8 Análisis del proyecto de Ley para la Custodia de la Libre Competencia y el por qué de la necesidad que se regule la competencia desleal en el contrato de trabajo y el pacto de no concurrencia en la legislación laboral de Guatemala

Como primer punto se presentan los Artículos más relevantes, que tienen relación con la presente tesis, del proyecto de Ley denominado: “La Ley para la Custodia de la Libre Competencia”:

“Disposiciones generales: Artículo 1. General. La presente Ley es de orden público e interés social y es reglamentaria del Artículo 130 de la Constitución Política de la República en materia de prohibición de monopolios y de protección de la economía de mercado. Es de observancia general en toda la República y aplicable a todas las áreas de la actividad económica”.

“Artículo 2. Objeto. Esta Ley tiene por objeto promover y defender el ejercicio de la libre competencia y libre concurrencia y la eficiencia en beneficio de los productores y consumidores, así como prohibir las conductas y prácticas monopólicas y oligopólicas y demás medios que puedan impedir, restringir, falsear o limitar el goce de la libertad económica. No constituyen monopolios los derechos de propiedad intelectual e industrial protegidos por las Leyes específicas que regulan la materia”.

“Artículo 3. Definiciones. A los efectos de esta Ley se entiende por: a) Libertad económica, el derecho que tienen todas las personas a dedicarse a la actividad económica de su preferencia sin más limitaciones que las derivadas de los derechos de los demás y las que establezcan la Constitución Política y Leyes ordinarias de la República. b) Actividad económica, toda manifestación de producción o comercialización de bienes y de prestación de servicios dirigida a la obtención de beneficios económicos. c) Libre competencia, aquella actividad en la cual existan las condiciones para que cualquier sujeto económico, sea oferente o demandante, tenga completa libertad de entrar o salir del mercado, y quienes están dentro de él, no tengan posibilidad, tanto individualmente como en colusión con otros, de imponer alguna condición en las relaciones de intercambio”.

“Artículo 5. Conductas prohibidas. a. Se prohíbe todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o practica concertada o conscientemente paralela, que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o en parte del mercado nacional y, en particular, los que consistan en la fijación de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio. b. La limitación o el control de la producción, la distribución, el desarrollo técnico o las inversiones. c. El reparto del mercado o de las fuentes de aprovisionamiento y distribución. d. La aplicación, en las relaciones comerciales o de servicio, de condiciones desiguales para prestaciones equivalentes que coloquen a unos competidores en situación desventajosa frente a otros. e. La subordinación de la celebración de contratos a la aceptación de prestaciones suplementarias que, por su



naturaleza o con arreglo a los usos de comercio, no guarden relación con el objeto de tales contratos. f. Establecer, concertar o coordinar posturas o la abstención en las licitaciones, concursos o subastas públicas. Son nulos de pleno derecho los acuerdos, decisiones y recomendaciones que estando prohibidos en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, no estén amparadas por las exenciones previstas en la presente Ley.

Los órganos de Custodia de la Competencia podrán decidir no perseguir las conductas prohibidas que, por su escasa importancia, no sean capaces de afectar de manera significativa a la competencia. En tales casos, la Intendencia de Defensa de la Competencia podrá inadmitir las denuncias y el Consejo Superior de Defensa de la competencia sobreseer los expedientes. Ambas instituciones se crean en esta Ley en los Artículos específicos”.

“Artículo 6. Conductas autorizadas por Ley. Las prohibiciones del Artículo 5 no se aplicarán a los acuerdos, decisiones, recomendaciones y prácticas que resulten de la aplicación de una Ley nacional o de los reglamentos que se dicten en aplicación de una Ley.

Por el contrario, las prohibiciones serán de aplicación a las situaciones de restricción de competencia que se deriven del ejercicio de otras potestades administrativas o sean



causadas por la actuación del Estado, los entes públicos o las empresas públicas sin dicho amparo legal.

El Consejo Superior de Custodia de la Competencia podrá formular propuestas al Gobierno de la República, a través del Ministro de Economía, de modificación o supresión de las situaciones de restricción de la competencia establecidas de acuerdo con las normas legales”.

“Artículo 15. De la Competencia desleal. El Consejo Superior de Custodia de la competencia conocerá en los términos que la presente Ley establece para las conductas prohibidas, de los actos de competencia desleal que por falsear de manera sensible la competencia en todo o en parte del mercado nacional, afectan al interés público, En especial se prohíbe: a. La publicidad engañosa o falsa; b. La promoción de productos y servicios con base en declaraciones falsas, concernientes a desventajas o riesgos de cualquier otro producto o servicio de competidores; y, c. El soborno comercial, la violación de secretos industriales y la simulación de productos. En su caso, y por la complejidad del tema, la regulación de los actos de competencia desleal se podrá regir por una normativa legal específica y atenderá disposiciones legales vigentes sobre la competencia desleal”.

De las sanciones:

“Artículo 16. Requerimientos del Consejo Superior. Quienes realicen actos de los descritos en los artículos 1, 6 Y 7 podrán ser requeridos por el Consejo Superior de Custodia de la Competencia para que cese en los mismos y, en su caso, obligados a la remoción de sus efectos”.

“Artículo 17. Multas sancionadoras. El Consejo Superior podrá imponer a los agentes económicos, empresas, asociaciones, cámaras, gremiales, uniones o agrupaciones de aquellas que, deliberadamente o por negligencia, infrinjan lo dispuesto en los Artículos 5, 11 Y 15, o dejen de cumplir una condición u obligación prevista en el artículo 8, multas de hasta 200,000.00 dólares de los Estados Unidos de América, cuantía que podrá ser incrementada hasta ella por 100 del volumen de ventas correspondiente al ejercicio económico inmediato anterior a la resolución del Consejo Superior.

La cuantía de las sanciones se fijará atendiendo a la importancia de la inflación, para lo cual se tendrá en cuenta:

- a. La modalidad y alcance de la restricción de la competencia
- b. La dimensión del mercado afectado.
- c. La cuota de mercado de la empresa correspondiente.
- d. El efecto de la restricción de la competencia sobre los competidores efectivos o potenciales, sobre otras partes en el proceso económico y sobre los consumidores y usuarios.
- e. La duración de la restricción de la competencia.
- f. La reiteración en la realización de las conductas prohibidas.



Además de la sanción que corresponda imponer a los infractores, cuando se trate de una persona jurídica, se podrá imponer una multa de hasta 30,000.00 dólares de los Estados Unidos Americanos a sus representantes legales, o a las personas que integran los órganos directivos que hayan intervenido en el acuerdo o decisión.

Quedan excluidas de la sanción aquellas personas que, formando parte de órganos de administración, no hubieran asistido a las reuniones o hubieran votado en contra o salvando su voto.

No se impondrán multas por infracción del Artículo 5, si se solicitare la autorización prevista en el Artículo 8, por las conductas a que se refiere la petición realizadas en el periodo comprendido entre la presentación de la solicitud y la decisión sobre la misma.

Lo anterior no se aplicará cuando el Consejo Superior, tras un examen de la solicitud, hubiera adoptado una decisión oponiéndose a la ejecución de los actos que constituyen su objeto”.

”Artículo 18. Multas coercitivas. El Consejo Superior, independientemente de las multas sancionadoras, podrá imponer a los agentes económicos, empresas, asociaciones, comités, federaciones, cámaras, gremiales, uniones o agrupaciones de estas, multas



coercitivas de 2,000.00 a 10,000.00 de dólares de los Estados Unidos Americanos, reiteradas por lapsos de tiempo que sean suficientes para cumplir lo ordenado con el fin de obligarlas a la cesación de una acción prohibida, conforme a lo dispuesto en esta Ley o a la remoción de los efectos de una infracción.

Una vez cumplida la resolución del Consejo Superior se podrá reducir la cuantía de la multa resultante de su decisión inicial, atendiendo a las circunstancias concurrentes”.

”Artículo 19. Prescripción de las infracciones y de las sanciones. Las infracciones o sanciones prescribirán: a. A los cinco años, las infracciones previstas en este texto legal. El término de la prescripción comenzará a correr desde el día en que se hubiera cometido la infracción. A los tres años, la acción para exigir el cumplimiento de las sanciones. La prescripción se interrumpe por cualquier acto del Consejo Superior o la Intendencia de Custodia de la competencia, con conocimiento formal del interesado, tendente a la investigación, instrucción o persecución de la infracción”.

”Artículo 20. Otras responsabilidades y resarcimiento de daños y perjuicios. Las sanciones a que se refiere la presente Ley se entenderán sin perjuicio de otras responsabilidades que en cada caso procedan. La acción de resarcimiento de daños y perjuicios, fundada en la ilicitud de los actos prohibidos por esta Ley, podrá ejercitarse por los que se consideren perjudicados, una vez firme la declaración en vía administrativa y, en su caso, jurisdiccional. El régimen sustantivo y procesal de la



acción de resarcimiento de daños y perjuicios es el previsto en las Leyes civiles vigentes”.

“Artículo 27. El Consejo Superior de Custodia de la Competencia. El Consejo Superior de Custodia de la Competencia es una institución autónoma y ejerce sus funciones con plena independencia y sometimiento al ordenamiento jurídico.

Tiene su sede en la capital de la República y su competencia se extiende a todo el territorio guatemalteco”.

“Artículo 28. Composición. El Consejo Superior de Custodia de la Competencia está integrado por un presidente y por seis vocales electos por el Congreso de la República, por mayoría calificada cada uno de los miembros del Consejo, entre juristas, economistas y otros profesionales de prestigio”.

“Artículo 29. Proceso de postulación y elección. Una Comisión de Postulación, compuesta por los Rectores de las Universidades establecida en el país y por un representante del Organismo Ejecutivo, presentará, un mes calendario antes de la fecha mínima de elección, a consideración del Congreso de la República, un listado de 25 nombres, para elegir a los miembros del Consejo Superior. La Comisión de Postulación será llamada a constituirse, por parte del Congreso de la República, tres meses antes de la fecha límite de elección de los miembros del Consejo Superior.

La Comisión de Postulación será coordinada por el Rector Magnífico de la Universidad de San Carlos de Guatemala quien establecerá, junto con los otros miembros de la Comisión, la forma de conformar el listado de nombres que esta Ley obliga. El Consejo Superior elegirá, entre los Vocales, un vicepresidente, el cual sustituirá al Presidente en caso de vacante, ausencia o enfermedad. El Consejo Superior estará asistido por un Secretario”.

“Artículo 34. Competencia. Compete al Consejo Superior:

a) Resolver los asuntos que tiene atribuidos por esta Ley; b) Interesar la instrucción de expedientes de la Intendencia de Custodia de la Competencia; c) Autorizar los acuerdos, decisiones, recomendaciones y prácticas a que se refiere el Artículo 5, en los supuestos y con los requisitos previstos en el Artículo 7; d) Realizar las funciones de arbitraje, tanto de derecho como de equidad, que le encomienden las Leyes”.

De la Intendencia de Custodia de la Competencia.

“Artículo 39. Adscripción orgánica. La Intendencia de Custodia de la Competencia estará integrada al Ministerio de Economía por razón de la materia”.

“Artículo 40. Funciones. Son funciones de la Intendencia de Custodia de la Competencia:

a. Instruir los expedientes por conductas incluidas en esta Ley; b. Vigilar la ejecución y cumplimiento de las resoluciones que se adopten en aplicación de esta Ley; c. Llevar el



Registro de Custodia de la Competencia; d. Las de estudio e investigación de los sectores económicos analizando la situación y grado de competencia de cada uno de ellos, así como la de posible existencia de prácticas restrictivas de la competencia. Como consecuencia de los estudios e investigaciones efectuadas podrá proponer la adopción de medidas conducentes a la remoción de los obstáculos en que se ampare la restricción; e. Las de Información, asesoramiento y propuesta en materia de acuerdos y prácticas restrictivas, concentración y asociación de empresas, grado de competencia en el mercado interior y exterior en relación con el nacional, y sobre las demás cuestiones relativas a la defensa de la competencia; f. Las de cooperación, en materias de competencia, con organismos extranjeros e instituciones internacionales.

Del procedimiento en materia de acuerdos y prácticas prohibidas y autorizadas”.

“Artículo 45. Iniciación del procedimiento. El procedimiento se inicia por la Intendencia de Custodia de la competencia de oficio o a instancia de parte interesada. La denuncia de las conductas prohibidas por este texto legal es pública; cualquier persona, interesada o no, puede formularla ante la Intendencia, que iniciará expediente cuando se observen indicios racionales de su existencia.

La Intendencia podrá acordar la instrucción de una información reservada antes de resolver el inicio del expediente o en su caso, el archivo de las actuaciones. En la providencia en que se acuerde la apertura del expediente se nombrará un instructor y, en su caso, un secretario, lo que se notificará a los interesados.



Iniciado el expediente, se podrá publicar una nota sucinta sobre los extremos fundamentales del mismo, al objeto de que cualquiera pueda aportar información en un plazo que no excederá de quince días.

La referida nota se publicará en el Diario Oficial y, en su caso, en un diario de circulación nacional. La Intendencia, por propia iniciativa o a instancia de los interesados, podrá disponer la acumulación de expedientes cuando entre ellos exista una conexión directa.

La Intendencia dará cuenta al Consejo Superior de las denuncias recibidas, del archivo de actuaciones y de las providencias de apertura de expedientes”.

“Artículo 46. Instrucción del expediente sancionador. La Intendencia practicará los actos de instrucción necesarios para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de responsabilidades.

Los hechos que puedan ser constitutivos de infracción se recogerán en un pliego de concreción de hechos que se notificará a los presuntos infractores para que, en un plazo de quince días, puedan contestarlo y, en su caso, proponer las pruebas que consideren pertinentes, y, cerrado el período probatorio, efectuar en el plazo de diez días su valoración.

Las pruebas propuestas por los presuntos infractores serán recogidas en el informe de



la Intendencia, expresando su práctica o, en su caso, denegación. Los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento, aducir alegaciones, que serán tenidas en cuenta por la Intendencia al redactar el informe. La Intendencia, una vez instruido el expediente, lo remitirá al Consejo Superior, acompañándolo de un informe que exprese las conductas observadas, sus antecedentes, los efectos producidos y la calificación que le merezcan los hechos.

La Intendencia podrá sobreseer el expediente, previa audiencia de los interesados. Contra la resolución de sobreseimiento podrá interponerse recurso conforme a lo dispuesto por los Artículos 56 y 57”.

“Artículo 47. Instrucción del expediente de autorización. El procedimiento para autorizar los acuerdos, decisiones, recomendaciones y prácticas a que se refiere el Artículo 7 se iniciará a instancia de parte interesada.

Iniciado un expediente para la constatación de la existencia de acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas prohibidas en el Artículo 5, los interesados podrán pedir que se declaren autorizados de conformidad con el Artículo 7. En la tramitación de las autorizaciones la Intendencia publicará también la nota sucinta prevista en el Artículo 45, realizará las indagaciones necesarias, oír a los interesados y remitirá el expediente al Consejo Superior, en el plazo máximo de treinta días, con la calificación que le merezca.

En los supuestos a que se refiere el Artículo 7 de esta Ley será preceptivo a la opinión de la institución responsable de la Protección al Consumidor”.

En cuanto al proyecto del Congreso de la República de Guatemala que pretende regular una Ley especial acerca de la competencia desleal, conviene señalar como prioritario los siguientes aspectos:

a. Exposición de motivos. Corresponde a la Iniciativa 3003 presentada el 12 de mayo de 2004 al Congreso de la República de Guatemala. Dentro de los motivos, se han señalado los siguientes:

b. La competencia, como principio rector de toda economía de mercado, representa un elemento consustancial al modelo de organización económica de nuestra sociedad y constituye, en el plano de las libertades individuales, la primera y más importante forma en que se manifiesta el ejercicio de la libertad de empresa.

c. La defensa de la competencia, por tanto, de acuerdo con las exigencias de la economía general, se concibe como un mandato a los poderes públicos que entronca directamente con el Artículo 130 de la Constitución Política de la República.

d. La presente iniciativa de Ley responde a ese objetivo específico: Garantizar la existencia de una competencia suficiente y protegerla frente a todo ataque contrario al interés público, siendo asimismo compatible con las demás Leyes que regulan el

mercado conforme a otras exigencias jurídicas o económicas, de orden público o privado.

e. Análisis del contenido. En el capítulo primero se regulan los acuerdos y prácticas restrictivas o abusivas; un sistema de control flexible de los acuerdos que limitan la competencia en el mercado guatemalteco, y se prohíbe tanto el ejercicio excesivo del poder económico como aquellas conductas unilaterales que por medios desleales sean capaces de falsear sensiblemente la competencia. En el capítulo segundo. "De las concentraciones económicas", se establece un régimen de control de aquellas que por su importancia y efectos, pudieran alterar la estructura del mercado guatemalteco en forma contraria al interés público. En el capítulo tercero, "De las ayudas públicas", se instituye un sistema que permitirá analizar estas con criterios de competencia y, llegado el caso, prevenir sus efectos indeseables desde la perspectiva de los intereses generales.

La aplicación de la Ley en cuanto se trata de garantizar el orden económico constitucional en el sector de la economía de mercado, desde la perspectiva de la defensa de los intereses públicos, se encomienda a dos nuevos órganos administrativos: El Consejo Superior de Custodia de la competencia, con funciones de resolución y, en su caso, de propuesta, y la Intendencia de Custodia de la competencia, al que se encarga la institución de los expedientes. Estos últimos tienen carácter especial, tanto por la esencial complejidad de la materia como por la precisión de dotar al sistema de la independencia necesaria respecto del Gobierno de la República todo ello sin perjuicio del control judicial de sus actos.



El procedimiento aplicable, que se contempla en esta Ley, acoge los principios de economía, celeridad y eficacia, así como el de garantía de la defensa de los administrados, e incluye aquellos trámites especiales demandados por su propia naturaleza.

Por último, se establece un régimen de sanciones que garantiza el cumplimiento de la Ley, tanto en sus aspectos formales como en los sustantivos.

Como se puede apreciar el proyecto de Ley para la custodia de la libre competencia, surge de la necesidad de unificar la regulación de las prácticas comerciales que tienden a entorpecer la economía nacional, a efecto de tener una normativa específica en la cual se plasmen concretamente las prácticas deshonestas y abusivas que surgen en la práctica del comercio y que atentan contra uno de los principios del mismo, como lo es la buena fe guardada, puesto que en dicho cuerpo normativo se indica claramente los supuestos que constituyen competencia desleal, así como también el procedimiento a seguir para sancionar esta mala práctica. De lo anterior cabe mencionar que las multas que se establecen se encuentran ajustadas a la realidad nacional, pues resultan onerosas, para las empresas que utilizan esta mala práctica en su haber comercial. Sin embargo es evidente que no se toma en cuenta la competencia desleal que surge como consecuencia del contrato de trabajo, la cual es una realidad que ha pasado desapercibida y aún no se encuentra regulada en la legislación nacional, pues al



momento que una empresa necesita que determinados trabajadores reciban una especialización para realizar tareas específicas, las cuales no se pueden realizar sin una capacitación previa, corre el riesgo que el trabajador al recibir ése adiestramiento pueda ser contactado por una empresa de la competencia con la finalidad de adquirir su fuerza de trabajo, lo que le resultará ventajoso al no tener que invertir tiempo y dinero, en su formación. Por otra parte, existe otro riesgo latente, que el trabajador o trabajadores ya especializados, al contar con los conocimientos en la materia dependiendo el tipo de adiestramiento recibido, finalicen la relación laboral con el objeto de crear por su riesgo y ventura una empresa que ofrezca los mismos bienes o servicios a un bajo costo con el objeto de adquirir de alguna forma la cartera comercial de la empresa que les brindó la especialización. Por lo anterior, es necesaria la inclusión en la legislación laboral de una normativa que regule la competencia desleal, que surge como consecuencia del contrato de trabajo, así como también del pacto de no concurrencia a efecto de evitar tales flagelos que causan muchas veces problemas económicos sobre todo a las pequeñas empresas, asimismo para acrecentar la formación integral de los trabajadores con un menor riesgo para el patrono.

3.9. Análisis de los resultados del trabajo de campo

Las entrevistas practicadas consistieron en un cuestionario que contenía quince preguntas, las cuales tienen relación directa con el contenido de éste trabajo, y que fue dirigido a Inspectores de Trabajo y abogados en general en el mes de enero del año dos mil doce. De conformidad con los resultados obtenidos del trabajo de campo se puede inferir, que la mayoría de los entrevistados, desconocen el contenido y la trascendencia que tienen las normas internacionales de trabajo, como sucede con el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, que regula aspectos fundamentales relacionados con las capacitaciones, especializaciones, licencias pagadas con el fin de la especialización, estudio o capacitación de los trabajadores, como parte de sus derechos fundamentales de orden laboral.

Además, existe desconocimiento que si en el Código de Trabajo se encuentra regulado lo relativo al principio de exclusividad, continuidad o estabilidad cuando se deriva de la obligación del trabajador, si se puede considerar como obligación, respecto a la oportunidad que brindan los patronos en su propio beneficio, porque pretenden que esa especialización, sea una ventaja para éstos ya que al concluirse existe una obligación moral por parte del trabajador, para continuar laborando para éste, pero que en el caso del trabajador y lo regulado en el Código de Trabajo y en otras normas internacionales, como los Convenios de trabajo y la propia Constitución Política de la República de Guatemala, se determina que para el trabajador no existe obligación después de una

capacitación por un tiempo determinado de continuar laborando para este patrono, porque puede surgir en el trabajador la oportunidad de mejorar salarialmente o mejorar las condiciones de trabajo con otro patrono, y el hecho de haber recibido una capacitación o especialización financiada por su antiguo patrono, no implica que tenga la obligación de continuar laborando para éste, y es aquí en donde a voluntad del trabajador se rompe el principio de exclusividad, de continuidad y de estabilidad del cual se ha estado tratando en el desarrollo de este trabajo. Sin embargo, para la claridad de las partes en los contratos y porque no se estipulan, debe, a mi criterio tal y como lo respondieron los entrevistados, regularse en el Código de Trabajo el denominado pacto de no concurrencia, basado en los principios que inspiran el derecho de trabajo.

Sin embargo cabe señalar que lo anteriormente analizado no se encuentra regulado en el Código de Trabajo y que en determinado momento pudiera ocasionar erróneas interpretaciones ajenas al espíritu del legislador de lo que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, con respecto al principio de exclusividad en la prestación de los servicios o ejecución de una obra, que derivado de una especialización, se tendría que favorecer al trabajador, cuando el origen de la relación haya sido laboral, y que derivado de la capacitación y especialización que siendo una obligación patronal, no obliga al trabajador de permanecer determinado plazo de tiempo al servicio del patrono que financió esa capacitación, circunstancia que pudiera ser contraria, a lo que sucede con los profesionales que prestan sus servicios como tal, ya que en ese caso, se estaría a lo que indican otras normas, no de naturaleza laboral, como sucede en el presente caso.

CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo se encuentra conformado por una serie de normas jurídicas, principios fundamentales y leyes que tienen por objeto resolver los conflictos que surjan con ocasión de las relaciones de trabajo, entre patronos y trabajadores, que conlleve el logro de relaciones armoniosas en función de la paz social.
2. Existe competencia desleal entre las empresas, y también modalidades de la misma en el caso de los trabajadores especiales cuando han recibido capacitaciones y éstas son empleadas por empresas de la competencia, con fines de lucro y en demérito del patrono que proporciona dichas especializaciones, sin embargo ésta figura no se encuentra regulada en el Código de Trabajo.
3. El pacto de no concurrencia, como figura contractual no limita el derecho al trabajo, es una herramienta que beneficia a ambas partes de la relación laboral y que permite normar contractualmente los derechos y obligaciones que conlleva la especialización y capacitación de los trabajadores, logrando una equidad beneficiosa para patronos y trabajadores.
4. Existen normas de derecho internacional relacionadas con la competencia desleal y con el trabajo, que regulan en términos generales aspectos relevantes en materia de competencia desleal y pacto de no concurrencia, y que el Estado de Guatemala, no ha observado para incluir en las normas vigentes las mismas, lo cual incide en que



surjan interpretaciones equivocadas y que provocan problemas entre patronos y trabajadores, derivado de las especializaciones o capacitaciones.

5. El Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, es una norma legal internacional que no se encuentra ratificada por el Estado de Guatemala y que comprende un tema importante, como lo son las licencias pagadas de estudios que resultan trascendentales en el desarrollo integral de los trabajadores guatemaltecos, a efecto éstos cuenten con las herramientas cognitivas necesarias para brindar una mejor fuerza de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario la capacitación de los trabajadores, la cual, es un hecho que no se cumple en su totalidad, por lo que se deben adoptar más programas educativos y de capacitación para trabajadores a través del Ministerio de Trabajo en coordinación con centros educativos, empresas y demás entidades análogas, a efecto de garantizar el desarrollo integral de los trabajadores en general.
2. El Congreso de la República de Guatemala atendiendo al principio que funda que el derecho de trabajo es realista y objetivo, debe incluir en la normativa laboral una definición concreta de la competencia desleal derivada del contrato de trabajo, así como también delimitar con claridad y precisión las situaciones que la originan.
3. El pacto de no concurrencia, es una figura que debe formar parte del ordenamiento jurídico laboral y el Congreso de la República de Guatemala es el encargado de su inserción, pues es una alternativa viable encaminada a evitar la competencia desleal que se origina del contrato de trabajo, de esta manera mediante su inclusión el Código de Trabajo, resultaría ser beneficioso para ambas partes de la relación laboral.
4. El Congreso de la República de Guatemala, deberá crear las reformas jurídicas necesarias para la inserción de la legislación internacional relativa a la competencia desleal y el pacto de no concurrencia, con el propósito de materializar la tutelaridad



que el Estado de Guatemala debe garantizar a los trabajadores para una vida digna y plena.

5. El Estado de Guatemala, debe ser garante del bienestar de la población, a través de políticas públicas que tiendan al desarrollo nacional, sin embargo es necesario que se ratifique el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, a efecto de brindar a los trabajadores los conocimientos necesarios, para enfrentar el proceso de globalización que se suscita cada día y de manera progresiva en Guatemala.



ANEXOS





ANEXO I

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COMO OBLIGACIÓN PATRONAL?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL PATRONO EN LA ACTUALIDAD CUMPLE CON SU OBLIGACIÓN DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
No contesto	05
Total:	20

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EXISTEN DENUNCIAS DE TRABAJADORES CUANDO NO SE LE PERMITE POR SU CUENTA PROPIA EDUCARSE O CAPACITARSE?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20



CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE REGULARMENTE LA EDUCACIÓN Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CASI SIEMPRE O ES COMÚN QUE OCURRA FUERA DEL HORARIO DEL TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTE, AUNQUE NO ES COMÚN, DE QUE LOS TRABAJADORES SE CAPACITEN EN HORARIOS DE TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LO QUE RESPECTA A LA ALFABETIZACIÓN, EXISTE UN INCUMPLIMIENTO PATRONAL?

Respuesta	Cantidad
Si	18
No	02
Total:	20



CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN, ES REPRESENTATIVO LO QUE REALIZA EL INTECAP?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	08
No contesto	02
Total:	20

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿HA ESCUCHADO ACERCA DEL PACTO DE NO CONCURRENCIA?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EXISTEN NORMAS INTERNACIONALES COMO EL CONVENIO 140 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE PROTEJE LOS DERECHOS LABORALES EN CUANTO A LAS CAPACITACIONES Y ESPECIALIZACIONES DE TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	04
No	16
Total:	20

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD TIENE RELACION CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CUANDO HAN SIDO CAPACITADOS Y FORMADOS EN DETERMINADA ACTIVIDAD?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	10
No contesto	05
Total:	20

CUADRO NO. 11

PREGUNTA: ¿CREE QUE EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A DECIDIR EN BASE AL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE TRABAJO PARA QUE EMPRESA DEBE HACERLO EN BASE A LAS CONDICIONES QUE SE LE FACILITEN POR PARTE DE LOS PATRONOS?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

CUADRO No. 12

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O ESTABILIDAD, NO SE APLICA EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR, LUEGO DE UNA ESPECIALIZACIÓN, YA NO DECIDA SEGUIR LABORANDO PARA DETERMINADO PATRONO, AUNQUE ESTE HAYA FINANCIADO ESA ESPECIALIZACIÓN O ESTUDIO?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total:	20

CUADRO No. 13 PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE DEBE EXISTIR OBLIGATORIEDAD PARA EL TRABAJADOR DE CONTINUAR LABORANDO PARA EL PATRONO QUE FINANCIÓ SUS ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN Y/O CAPACITACIÓN CUANDO NO SE PONE EN PELIGRO LA COMPETENCIA ENTRE EMPRESAS DERIVADO DE SUS CONOCIMIENTOS?

Respuesta	Cantidad
Si	03
No	10
No contesto	07
Total:	20

CUADRO No. 14 PREGUNTA: ¿SE REGULA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LO RELATIVO A LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR CONTINUAR LABORANDO PARA DETERMINADA EMPRESA POR HABER FINANCIADO SU ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIÓN?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	15
No contesto	03
Total:	20

CUADRO No. 15 PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE DEBE REGULARSE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DERIVADO DE LO QUE INDICA EL ARTÍCULO 18, UN REGLAMENTO O REFORMA A LA NORMA EN CUANTO A ESTABLECER TODO LO RELACIONADO AL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN BASE A LOS PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DE TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, enero 2012.





BIBLIOGRAFÍA

- ALBUQUERQUE, Rafael. **El contrato de trabajo y la jornada de trabajo**. Paraguay: ed. Santo Domingo, 1988.
- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho de trabajo**. México: ed. Porrúa, 1988.
- BENDAÑA GUERRERO, Guy José. **Curso de derecho de propiedad industrial**. 1ª ed. Managua, Nicaragua: ed. Hispamer, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: ed. Heliasta, S.R.L., 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: ed. Heliasta S.R.L., 1988.
- CASAS BAAMONTE, María Eugenia. **La naturaleza jurídica de la relación y contrato de trabajo**. Madrid, España: ed. RL, 1999.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en Iberoamérica**. 1ª. ed.; México: ed. Trillas, 1981.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. (s.e), (s.f). Guatemala.
- DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo**. 1t. 2ª. ed.; Argentina: ed. Porrúa, S.A., 1988.
- DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. 2t. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: ed. La Ley S.A.; 1972.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, **Derecho del trabajo**. 3ª. ed.; México: ed. Porrúa, S.A., 1986.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: ed. De palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: ed. Porrúa, 1968.
- DULCAL, José. **Competencia desleal**. Barcelona, España: ed. Trias. S.A., 2002.
- Enciclopedia Espasa Calpe. **Diccionario jurídico**. Madrid, España; ed. Espasa Calpe, S.A., 2000.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: ed. Estudiantil Fénix, 2006.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1t., Buenos Aires, Argentina: ed De palma, 1955.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. 2t. México: ed. Porrúa, S.A., 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

POZUELOS PIVARAL, Floricelda. **Análisis jurídico de la interpretación del despido directo e indirecto y la necesidad de crear el principio de estabilidad laboral en la legislación guatemalteca**. Tesis de graduación Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala; 2005.

PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho Civil**. Madrid, España: ed. Revista de Derecho Privado, 1957.

Real academia española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: ed. Espasa Calpe, S.A., 1996.

LEGISLACIÓN

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

Código de Trabajo y sus reformas, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil y sus reformas. Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

Ley de Propiedad Industrial, Decreto 57-2000 del Congreso de la República de Guatemala, 2008.

Código de Comercio de Guatemala, Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.



Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 2011.

Ley de Protección al Consumidor y Usuario, Decreto 6-2003 del Congreso de la República de Guatemala, 2008.