

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, a lion on the right, and a figure on horseback at the bottom. The shield is flanked by two columns. The text "ACADEMIA COACQUEMATA" is written along the bottom inner edge, and "INTER CETERAS ORBIS CAROLINA" is written along the top inner edge.

**ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE
PRODUCEN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS DEL
RENLÓN O29**

JAIME ESTUARDO COYOY OROXÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2012

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

**ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE
PRODUCEN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS DEL
RENGLÓN 029**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JAIME ESTUARDO COYOY OROXÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario: Lic. Mario René Monzón Vásquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Secretario: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

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



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

Guatemala 17 de febrero del año 2012.

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Licenciado Guzmán Morales:

Recibido


Le informo que de acuerdo con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha dieciséis de noviembre del año dos mil once, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Jaime Estuardo Coyoy Oroxón, con carné 18623 que se denomina: "ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE PRODUCEN A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS DEL RENGLÓN 029". Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer:

1. El contenido de la tesis es una aportación científica y técnica, en donde el sustentante utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y desarrollando de manera sucesiva los lineamientos específicos que exige el proceso de investigación.
2. Para desarrollar la tesis se utilizaron distintos métodos de investigación: analítico, con el que se dieron a conocer los derechos laborales; el sintético, indicó lo relativo al contrato de trabajo; el inductivo, estableció sus características, y el deductivo señaló su clasificación. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y técnica documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información.
3. La redacción es correcta y apropiada. Los objetivos determinaron y establecieron la importancia del respeto a los derechos laborales en la sociedad guatemalteca. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan los contratos de trabajo.
4. La contribución científica de la tesis señala lo esencial de analizar jurídicamente el tema investigado y muestra un amplio contenido de las violaciones a los derechos laborales que se producen mediante los contratos de trabajo realizados a través del renglón 029.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

5. La redacción de las conclusiones y recomendaciones se llevó a cabo después de analizar la contratación laboral en el contrato de trabajo en el renglón 029, para así señalar con las mismas los problemas que existen en las relaciones laborales al no liquidar justamente a los trabajadores.

6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por el sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y por ello **DICTAMINO FAVORABLEMENTE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, y así optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3805
9ª. Ave. 13-39, zona 1
Tel. 22384102

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **GAMALIEL SENTES LUNA** ,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JAIME
ESTUARDO COYOY OROXÓN, CARNÉ NO.18623** intitulado **"ANÁLISIS DE LA
VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE PRODUCEN A
TRAVÉS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS
DEL RENGLÓN 029"**

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".


LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
LEGM/emrl






Licenciado
Samuel Sentes Luna
Colegiado 6522
Abogado y Notario

Guatemala 12 de marzo del año 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Firma 

Hago de su conocimiento que de conformidad con el nombramiento de fecha veinticuatro de febrero del año dos mil doce, revisé la tesis del bachiller Jaime Estuardo Coyoy Oroxón, quien se identifica con el carné estudiantil 18623 y elaboró el trabajo de tesis intitulado: "ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE PRODUCEN A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS DEL RENGLÓN 029"; manifestándole lo siguiente:

- a. Después de varias sesiones de trabajo con el bachiller Coyoy Oroxón le sugerí cambiar el título de la tesis quedando de la siguiente manera: "ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE PRODUCEN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS DEL RENGLÓN 029".
- b. La contribución científica de la tesis denota una gran importancia para la sociedad guatemalteca, ya que analiza jurídicamente la protección que debe existir en las relaciones laborales para que la contratación laboral sea estable en el país.
- c. El trabajo de tesis utilizó los métodos y técnicas de investigación acordes y necesarios: analítico, con el cual se estableció el contrato laboral; el sintético, dio a conocer su importancia; el inductivo, señaló los derechos laborales, y el deductivo, indicó su normativa legal. Las técnicas empleadas fueron la documental y fichas bibliográficas, mediante las cuales se obtuvo la información legal y doctrinaria relacionada con el tema investigado.
- d. La redacción que se utilizó es acorde y con vocabulario adecuado, y el trabajo de tesis es constitutivo de un aporte educativo y de interés para estudiantes y profesionales debido a que señala la estructuración laboral guatemalteca y las clases de contratación que se regulan, siendo el desarrollo, análisis y aportaciones sustentadas de importancia y valederas dentro de la revisión prestada.

7ª. avenida 15-13 zona 1 tercer nivel oficina 35 Edificio Ejecutivo
Tel: 57084340

Licenciado
Gamaliel Sentés Luna
Colegiado 6522
Abogado y Notario



- e. Las conclusiones y recomendaciones son acordes al desarrollo de los capítulos. La tercera conclusión redactada por el sustentante es de importancia debido a que señala la inadecuada relación laboral existente en el contrato 029, y la primera recomendación indica que en el contrato analizado no se pagan las prestaciones laborales, violando con ello los derechos laborales del trabajador guatemalteco. Los objetivos generales y específicos se alcanzaron al indicar la problemática de actualidad.
- f. Debido al contenido objeto de desarrollo, análisis y aprobaciones sustentadas, la tesis se califica de importancia y valedera dentro de la revisión prestada, circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y que permiten la comprobación de la hipótesis formulada, relacionada con lo fundamental de brindar protección a los derechos laborales, que se producen mediante los contratos de trabajo realizados mediante el renglón 029 en Guatemala.
- g. La bibliografía utilizada tiene relación con las citas bibliográficas y con el desarrollo de los capítulos de la tesis.

La tesis efectivamente reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

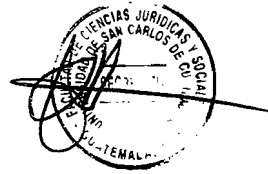
Deferentemente.


Lic. Gamaliel Sentés Luna
Abogado y Notario
Colegiado 6,522
Revisor de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

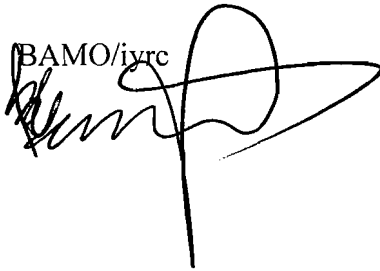
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

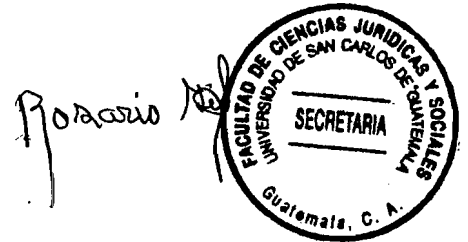
Guatemala, 04 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JAIME ESTUARDO COYOY OROXÓN, titulado ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES QUE SE PRODUCEN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO REALIZADOS A TRAVÉS DEL RENGLÓN 029. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyc



Lic. Avidán Ortíz Orellana
DECANO




SECRETARIA





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo merecedor de toda honra y devoción. A Él será la gloria y honor por estar conmigo hoy y siempre.
- A LA VIRGEN DE GUADALUPE:** Madre de nuestro Señor Jesucristo intercesora nuestra, por guiarme dándome la sabiduría, inteligencia y ser una luz en mi camino.
- A MIS PADRES:** Domingo Coyoy Sum y Clara Luz Oroxon de Coyoy (Q.E.P.D.) con inconmensurable amor por su esfuerzo, dedicación e incondicional apoyo y estar conmigo en los momentos más difíciles de mi vida.
- A MI ESPOSA:** Reyna Mérida Salazar (Q.E.P.D.), por ser parte fundamental de mi vida.
- A MIS HIJOS:** Frisly Andel Estuardo, Cindy Darcy Rosarua, Jaime Wellington Giovani, a mi nieto Stuardo Javier Coyoy Mérida, por todo su apoyo, paciencia y comprensión para concluir mi carrera.
- A MI CUÑADA:** Ariela Urbelina Argueta Mérida, gracias por su apoyo.
- A MIS HERMANAS Y HERMANOS:** Carmen Vitalina, Sofía Clara Luz, Arsenia Noemí, Irma Odilia, Magda Concepción, Victor Delfino, Denis Norman Donigo Coyoy Oroxon, por su incondicional apoyo.
- A:** Mis compañeros de trabajo, administrativos y de servicios, gracias por su amistad, bendiciones a todos.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, Tricentaria universidad, glorioso centro de estudios donde realice mis sueños, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por recibirme en sus aulas y brindarme la formación académica del saber y conocimiento.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Diversas denominaciones.....	2
1.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....	3
1.4. Características del derecho del trabajo.....	3
1.5. Objeto del derecho del trabajo.....	4
1.6. El trabajo como hecho social.....	4
1.7. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	5
1.8. Autonomía.....	5
1.9. Ámbito de aplicación.....	6
1.10. Fuentes del derecho laboral.....	7
1.11. Ramas del derecho laboral.....	8
1.12. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador..	9
1.13. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	9
1.14. Evolución histórica del trabajo.....	10
1.15. Período de industrialización y capitalismo.....	16
1.16. Internacionalización del derecho del trabajo.....	16
CAPÍTULO II	
2. Principios del derecho laboral.....	19

2.1.	Principio protector.....	21
2.2.	Principio de la irrenunciabilidad de derechos.....	26
2.3.	Principio de continuidad.....	28
2.4.	Principio de la primacía de la realidad.....	29
2.5.	Principio de la razonabilidad.....	30
2.6.	Principio de buena fe.....	33

CAPÍTULO III

3.	Contrato de trabajo.....	35
3.1.	El contrato en la legislación laboral guatemalteca.....	35
3.2.	Naturaleza jurídica.....	46
3.3.	Elementos.....	48
3.4.	Nulidad.....	48
3.5.	Clasificación del contrato individual de trabajo.....	49
3.6.	Suspensión individual de los contratos de trabajo.....	50
3.7.	Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo.....	51
3.8.	Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo.....	52
3.9.	Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo.....	53
3.10.	Suspensión de las relaciones de trabajo.....	54
3.11.	Terminación de las relaciones laborales.....	56



CAPÍTULO IV

Pág.

4.	Violación a los derechos laborales que se producen a través de los contratos laborales mediante el renglón 029.....	59
4.1.	Contrato y relación laboral.....	59
4.2.	Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	61
4.3.	Derechos y obligaciones de los patronos.....	63
4.4.	Jornadas de trabajo.....	67
4.5.	Salario.....	72
4.6.	Análisis de las violaciones a los derechos laborales que se producen a través de la contratación de trabajo en el renglón 029 en Guatemala.....	75
	CONCLUSIONES.....	85
	RECOMENDACIONES.....	87
	BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El tema del trabajo de tesis se eligió debido a lo importante de analizar la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en los contratos de trabajo bajo el renglón 029, como manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan prever conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de las empresas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales, el incremento de la productividad y la elevación de los dividendos corporativos.

Los objetivos de la tesis, dieron a conocer que es evidente que la contratación laboral en el renglón 029, tiene que conllevar un innegable impulso a la economía nacional y a la preservación de un clima de paz social, que es necesario para un desarrollo sostenible que permita horizontes nacionales elevados para este nuevo milenio en la sociedad guatemalteca.

La hipótesis de la tesis comprobó, que los contratos laborales en el renglón 029 se justifican al enmarcarse dentro de un enfoque metodológico jurídico documental de la economía y estremecen actualmente las estructuras sociales y jurídicas existentes, pues la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables.



La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, señala el derecho del trabajo, definición, denominaciones, naturaleza jurídica, autonomía, ámbito de aplicación, fuentes, organismos encargados de la protección del trabajador, relaciones con otras disciplinas jurídicas, evolución histórica y la internacionalización del trabajo; el segundo, indica los principios del derecho laboral: protector, irrenunciabilidad de derechos, continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad, y buena fe; el tercero, establece el contrato de trabajo, naturaleza jurídica, elementos, nulidad, clasificación del contrato de trabajo, suspensión y terminación de las relaciones laborales; y el cuarto, analiza las violaciones a los derechos laborales mediante el renglón 029.

Los métodos utilizados fueron: inductivo, deductivo y sintético. Las técnicas empleadas fueron: bibliográfica y documental.

Es esencial el estudio del contrato 029 en Guatemala, para determinar la importancia del desarrollo, de los grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, de la reducción drástica de las empresas, aparición de los trabajos precarios, el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción de la paga, buscándose bajar costos, mediante la desaparición de la tutela del Estado, utilización de la contratación esporádica y externa a la empresa para enfrentar problemas, que antes se resolvían con personal de la propia compañía, fusiones de empresas y alianzas estratégicas de corporaciones que reducen el campo laboral y, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del derecho laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de la evolución y del desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, que no es otra que el conjunto de normas de orden público, que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social, y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

“El derecho del trabajo no surge rápidamente, debido a que tiene un período de evolución histórica que se desarrolló a lo largo de la historia, pasando por la época antigua, Edad Media, Edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias, en donde se observa mayor evolución de las normas que con respecto a otros países”.¹

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág 78.



1.1. Definición

“Derecho del trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.²

1.2. Diversas denominaciones

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan: derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, hoy día no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, y también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, relativa a la división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág 34.



1.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo

Los elementos del derecho laboral son los siguientes:

- Normas adjetivas y sustantivas.

- Es de obligatorio cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el Estado.

- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.

- Regula las relaciones entre patrono y trabajador.

1.4. Características del derecho del trabajo

Las características del derecho laboral son las siguientes:

- Es autónomo: porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, y es independiente.

- Es dinámico: porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.



- Es de gran fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados, y es eminentemente clasista.
- Es imperativo: como norma del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- Es concreto y actual: si bien es cierto que en el Código de Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de género, y los regímenes especiales del trabajo.

1.5. Objeto del derecho del trabajo

Su objeto consiste en regular los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos y normar todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, y huelgas entre otros.

También, se encarga de regular los conflictos de la relación jurídico-laboral. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.6. El trabajo como hecho social

La legislación guatemalteca representa un conjunto de normas positivas, establecidas



por el Estado, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo. Lo que indica la materia, es que las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, no se termina al campo de aplicación del derecho del trabajo.

1.7. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, en relación a si es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza, se refieren a los sujetos intervinientes en esa relación, determinando que si los sujetos señalados son de derecho privado, y si la relación es de derecho privado, y viceversa.

1.8. Autonomía

Es autónomo por los siguientes motivos:

a) Es un sistema homogéneo de reglas: que se encuentran orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales



para la materia laboral.

b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia: tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, ya que en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídicamente, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.

c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

1.9. **Ámbito de aplicación**

“En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará las más favorable al trabajador, la norma adoptará deberá aplicarse en su integridad”.³

Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicará:

a) El laudo arbitral.

³ De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág 45.



- b) El contrato de trabajo.

- c) Los principios que inspiran la legislación del trabajo: tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los convenios y recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en las jurisprudencias y doctrinas nacionales.

- d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios del derecho del trabajo.

- e) Los principios universalmente admitidos por el derecho de trabajo.

- f) Las normas y principios generales del derecho.

- g) La equidad.

1.10. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral son las siguientes:

- La jurisprudencia: es en todo caso fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece en la forma lógica de la norma jurídica, los imperativos de la conducta que bien puede ser una forma obligatoria de comportamiento o composición



de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante, es decir, que lo que se señale en la jurisprudencia es de cumplimiento obligatorio.

- La costumbre: es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.
- La doctrina: es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva.
- La legislación: está contenida en las leyes, en la Constitución Política de la República, en las leyes especiales, y en los reglamentos.

1.11. Ramas del derecho laboral

Las ramas del derecho laboral son las que a continuación se explican:

- Laboral individual: regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- Laboral colectivo: una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores como ocurre con los sindicatos.

1.12. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

Los organismos que se encargan de velar por la protección del trabajo y del trabajador son las siguientes:

- Organismos administrativos y judiciales: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral.

Le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obrero-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico se encarga de la preparación y reforma de la legislación del trabajo. Como instrumento de renovación social, propone el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo.

- Organismos internacionales: la Organización Internacional del Trabajo instituida por acuerdo de las naciones signatarias, es el cuerpo de normas establecidas por la Organización Internacional de Trabajo y constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.13. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

El derecho del trabajo se relaciona con las siguientes disciplinas jurídicas:

- Con el derecho civil: el Código Civil sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.
- Con el derecho constitucional: que ha sido influido por el derecho del trabajo.
- Con el derecho penal: que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.
- Con el derecho administrativo: el derecho del trabajo ha creado un sistema burocrático especial bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.14. Evolución histórica del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a los padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que se conoce hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero



como el hombre necesitaba agruparse para sobrevivir, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinadas formas.

El hombre posteriormente hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra, y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica que un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.

- Roma clásica: se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de

mantenerlo le ocasionaba un costo, esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, y por ello debía trabajar y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

“Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil, pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales llevadas a cabo por los jurisconsultos, ingenieros, y médicos, pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo”.⁴

Además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad y sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor *ad-honorem*.

- Edad Media: efectivamente comienza con la caída del Imperio romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, quienes escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**, pág 77.

nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios que señala que el ocio es el enemigo del alma, siendo la misma muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma. También, surge una idea muy interesante que señala que todos tienen que trabajar en la medida de sus posibilidades.

El fenómeno social que se caracterizó en la Edad Media es el feudalismo que son pequeños estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- El monopolio de tierras y propiedades.
- El poder de la Iglesia Católica.

“También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, porque eran definitivamente los que trabajaban”.⁵

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág 22.



Las corporaciones tenían a su cargo:

- Maestro.
- Oficiales y ayudantes.

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había un dominio del jefe.

Al final de la Edad Media se dio un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles ya que lo más sencillo de acceder era ello. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

- Edad moderna: el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción

moral del trabajo.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que se reconocen los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado. Surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir, y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

- Edad contemporánea: se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias de mayor importancia es la concesión política, de donde surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista y los medios de producción que deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

“El derecho del trabajo como programa autónomo y de principios propios había nacido con normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el derecho al trabajo”.⁶

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág 50.



1.15. Período de industrialización y capitalismo

En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo.

Se prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación.

1.16. Internacionalización del derecho del trabajo

Son las reglas adoptadas por países, para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, y es el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, del establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del derecho del trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países.



Todo esto es para asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete y así darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones a través del poder legislativo quien somete el convenio a su consideración.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el derecho del trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad.

Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social, de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador, y se otorgan como mínimos de garantías.

Los principios generales del derecho del trabajo son: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales, y configuran la regulación

de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.⁷

"Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁸

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios, y se puede claramente resaltar que son:

- Enunciados básicos: es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares y tiempo.

- Son propios del derecho del trabajo: por lo tanto son diversos de los que existen en otras ramas del derecho, ya que son de utilidad para justificar la autonomía del derecho del trabajo en la sociedad guatemalteca. Aunque pudiera suceder, que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del derecho.

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob.Cit.**, pág 56.

⁸ **Ibid**, pág 89.

- Los principios tienen un sentido lógico, conexo y poseen armonía entre sí.

Entre las funciones de esos principios, se puede señalar que cumplen con las siguientes tareas:

- Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley, además de que integran el derecho.
- Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

2.1. Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo consistente en la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral que es el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador, hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran.

La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

“El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica en la sociedad guatemalteca”.⁹

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica, o sea del poder disciplinario consistente en su deber de obediencia.

⁹ Hernández Márquez. **Tratado elemental del derecho del trabajo**, pág 150.

- El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio, se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Las reglas de este principio son las siguientes:

a) Regla in dubio pro operario: es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete, para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse al significado de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda, para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador.

Ello, no significa que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla, para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De ello deriva el problema del *onus probando*, que indica lo relativo de a quién corresponde la carga de la prueba. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho, y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

b) Regla de la norma más favorable: determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

c) Regla de la condición mayormente beneficiosa: constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

En ello, se tienen que diferenciar dos situaciones:

- Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, y suelen estar sujetas al previo



cumplimiento de requisitos necesarios para su otorgamiento.

Esto está íntimamente ligado con los derechos que se denominan adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia la rama del derecho en estudio de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio en el cual las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; y en el derecho laboral es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente y no es permitido privarse aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.
- También se vincula este principio con la imperatividad de las normas, en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo.

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes, o sea para los trabajadores y patronos. Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

- Carácter de orden público: de ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el derecho del trabajo es una rama del derecho público. El derecho del trabajo es una rama del derecho privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como se viene



indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

"Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general".¹⁰

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas de derecho laboral.

2.3. Principio de continuidad

Para una mejor comprensión de este principio, se tiene que señalar que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen, precisamente porque se señala la existencia de un contrato que involucra el quehacer humano.

¹⁰ **Ibid**, pág 189.



Esto, tiene íntima conexión con otro importante principio que es el de la primacía de la realidad.

Por lo tanto, se parte también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende, porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización.

“La antigüedad tiene especial connotación especialmente si se estudia desde el punto de vista económico, es decir, si se observa que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, y se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo”.¹¹

2.4. Principio de la primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiera lo último.

¹¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág 90.



Como se expone, se acepta que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También se tiene que aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, y el desarrollo tecnológico.

De ahí la expresión jurídica, de que el contrato laboral es un contrato real. El contrato laboral depende más de una situación objetiva en cumplimiento de la prestación de servicios.

El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades, sino por la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

2.5. Principio de la razonabilidad

Por este principio, se entiende la afirmación esencial de que el ser humano en sus

relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral, la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, existe una infinidad de situaciones equívocas y confusas.

“No en pocas ocasiones, se trata de disimular al amparo de formas legales con las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación”.¹²

Este principio parte del supuesto de que el hombre común, actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente para descubrir la realidad de las cosas.

- También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le

¹² **Ibid**, pág 99.

determine la forma en que debe actuar, obliga al mantenimiento del poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad, tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

- *Jus variandi* que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad, en donde se debe justificar razonablemente ese cambio.

- Poder disciplinario: nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

2.6. Principio de buena fe

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo que son el empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que se tiene que admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. El principio de buena fe fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

La relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. En el mismo, debe existir confianza recíproca, y para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, y que supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No es suficiente la opinión de la persona pues, si ello fuera así, se estaría dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho para ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.





CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo

El contrato como institución, tiene en el ámbito laboral una significación bien especial debido a que por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otra parte se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita y aún en forma expresa los conceptos de contrato de trabajo y relación laboral.

3.1. El contrato en la legislación laboral guatemalteca

En la legislación laboral de Guatemala da la impresión de que se hubiera querido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 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 citado contiene la definición de contrato individual de trabajo, y la misma es congruente con su inclinación publicista. El mismo regula que es contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, restando con ello importancia a detalles técnicos; de igual forma el último párrafo del mismo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato le hacer perder su naturaleza, y por ende la respectiva relación le es aplicable a las disposiciones de la normativa. Lo importante es la relación y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación



de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Las disposiciones del Artículo 19 citado, resumen la posición del código en relación a establecer que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de servicios.

De ello, resalta la importancia de la relación sobre el contrato. Luego, se aclara la validez marginal que adquiere el contrato de trabajo, sin la relación laboral. Es decir,

que se puede celebrar un contrato sin que la relación laboral ocurra, siendo una obligación de carácter civil y si alguna de las partes incumple sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto tiene que dilucidarse en un tribunal de trabajo por haber sido un asunto laboral el de fondo, pero aplicando los principios civiles que obligan al pago de los daños y perjuicios. Ello, se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral.

La mayoría de los artículos subsiguientes se refieren más que todo, a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, y registro, o bien a contratos de trabajo de menores o para laborar en el extranjero.

El Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para que las partes de la relación laboral, siempre determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea.
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad y el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o



que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo, que en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de un obra: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

El Artículo citado, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral.

El Artículo 21 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

El Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.



El Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El trabajador sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido el plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso el patrono sustituido”.

El Artículo 24 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra la personas”.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades, es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Se tiene que admitir que esta figura, no encaja dentro del contexto laboral, debido a que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Pero, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral.



Ningún ordenamiento laboral puede hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público. Por ello, la legislación laboral guatemalteca otorga efectivamente cabida al contrato.

Una de las características especiales del vínculo laboral, consiste en el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientada en un sentido laboral de subordinación, lo que implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

Por muy reducida que sea considerada la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque sea de forma verbal, haber acordado o aceptado sus condiciones mínimas de trabajo, ello es, que haya celebrado su respectivo contrato de trabajo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral, impone la aceptación que la misma relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo, es una vinculación fáctica entre el patrono y el trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

Al hablar de relación y contrato de trabajo, prácticamente se hace referencia a lo mismo, ya que prácticamente son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico.



Todo contrato de trabajo, implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 25 regula: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 26 regula: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 27 regula: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.



El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 28 regula: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 29 regula: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La iniciación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato ola expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.



- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.
- i) En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencias de su uso en el trabajo.
- j) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- k) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- l) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 30 regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.



El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 31 regula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

3.2. Naturaleza jurídica

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

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, ese término es la consecuencia de una larga y fuerte

controversia doctrinal y jurisprudencial.

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, 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, en 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".¹³

Su naturaleza jurídica se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes 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 de las 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.

¹³ Rojina Villegas, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano**, pág 56.



3.3. Elementos

Estos pueden ser esenciales y personales: los elementos esenciales son los siguientes:

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal.

- Que exista dependencia continuada hacia el patrono.

- Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono.

- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Los elementos personales:

- Patrono y su representante.

- El trabajador.

3.4. Nulidad

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en todo contrato individual de trabajo deben entenderse



incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política, el mismo código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

3.5. Clasificación del contrato individual de trabajo

- Contrato por tiempo indeterminado: ocurre cuando no se especifica fecha para su terminación.

- Contrato a plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- Contrato para obra determinada: cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se estipula plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio.

Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

3.6. Suspensión individual parcial de los contratos de trabajo

Las causas de suspensión individual total de los contratos laborales son las que a continuación se indican:

- Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario.

- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal



comprobada para desempeñar el trabajo.

- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.

3.7. Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo

Las causas de suspensión individual total de los contratos laborales son las que a continuación se indican:

- Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal.

Ello, tiene que ser comprobado para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos.

- La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

“La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria obliga al patrono a pagar”.¹⁴

3.8. Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo

Las causas de suspensión colectiva parcial de los contratos laborales son las que a continuación se indican:

- La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto.
- A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
- Las causas de ello ocurren siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

¹⁴ **Ibid**, pág 78.

Si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron. En el segundo caso, quedan obligados a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso, el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

3.9. Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo

Las causas de suspensión colectiva parcial de los contratos laborales son las que a continuación se indican:

- La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono.
- El paro legalmente declarado.
- La falta de materia prima no imputable al patrono.
- La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

- Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para el segundo, tercero y cuarto caso el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo.

Las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni dobles, en caso de que hayan trabajado.

3.10. Suspensión de las relaciones de trabajo

El contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distinta a cualesquiera otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana.

Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente, y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere.

El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Las clases de suspensión son las siguientes:

- Suspensión individual parcial: cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.

- Suspensión individual total: es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

- Suspensión colectiva parcial: ocurre cuando por una misma causa, se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

- Suspensión colectiva total: ocurre cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

3.11. Terminación de las relaciones laborales

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: terminación involuntaria; y terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

El despido directo ocurre cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo o por disposición de normas especiales.



Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

Entre las causas involuntarias se encuentran la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: las indemnizaciones que según el código le puedan corresponder; a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, las costas judiciales.





CAPÍTULO IV

4. Violación a los derechos laborales que se producen a través de los contratos laborales mediante el renglón 029

Es fundamental el análisis jurídico de los derechos de los trabajadores, de la relación laboral y del cumplimiento de las obligaciones de los patronos en los contratos de trabajo a través del renglón 029.

4.1. Contrato y relación laboral

Dentro del sector mayoritario de la doctrina de trabajo de corte publicista, es predominante la tendencia al rechazo o a aislar el contrato como una institución.

De conformidad con lo anotado, si el derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que por sus inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz.

Pero, con el afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus influencias, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación laboral sobre el contrato de trabajo.

“Sobre todo, debido a que el contrato tiene influencia civil, con carácter contractual. En cambio, la relación de trabajo tiene un contenido publicista bien marcado. Ello, señala el interés de la figura del contrato al resaltar lo que es la relación laboral”.¹⁵

Esa diferencia repite nuevamente la pugna ideológica, que nace de las raíces propias del derecho laboral, ello significa el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como relativo a una rama del derecho público, y por lo mismo tiene la posibilidad de llevar a cabo sus actuaciones, de intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que busca que el derecho laboral debe solamente intervenir en cuestiones periféricas, dándole un mayor campo a la libertad contractual.

Estos últimos son los contractualistas, que le otorgan un mayor énfasis al contrato como tal, de acuerdo a las voluntades en las que se tienen que pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo, y para quienes el derecho laboral viene a veces a ser una intromisión, no se llevan a cabo debidamente.

Es por ello, que los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, debido a que el aparato legal laboral tiene intervención en forma automática y completa con el hecho de que una persona trabaja en relación de

¹⁵ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**, pág 95.

subordinación de un patrono, no pudiendo para el efecto las partes pactar de forma libre todas las condiciones de trabajo.

4.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa resumirlos todos.

El Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar al servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los

instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que las hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio al desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto



en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

4.3. Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa sacar un catálogo de todos ellos.

El Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:



1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarias par ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre

que el trabajador lo solicite.

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con este objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza

del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda, en la finca donde trabajan , la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortada y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les permita aprovechar las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que pueden consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía.

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

4.4. Jornadas de trabajo

La jornada de trabajo, debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho



horas diarias, sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de Trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer: que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

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

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesario una lucha de bastante tiempo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida

como neoliberal, que propugna por las relaciones de trabajo.

“Los impulsores del derecho civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien se opuso a su reglamentación”.¹⁶

La limitación de la jornada trae consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y, permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores.

¹⁶ **Ibid**, pág 44.



Se consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones.

“Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo”.¹⁷

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece el Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje, mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley.

¹⁷ Rojina. **Ob.Cit**, pág 77.



Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición, han llegado a ser conocidos como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna les denomina prima dominical.

Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes.

Los días de asueto, son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en el 69 de la Ley de Servicio Civil.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras.

Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año.

Ello ocurre, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente.

4.5. Salario

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

“Salario o sueldo es aquella retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos”.¹⁸

¹⁸ **Ibid**, pág 79.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se han dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones.

El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga.

En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según al rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.



La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo relativo al salario por unidad de obra, debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo.

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.



Salario en especie es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

4.6. Análisis de las violaciones a los derechos laborales que se producen a través de la contratación de trabajo en el renglón 029 en Guatemala

Es de importancia brindar protección al salario de las personas contratadas bajo el renglón 029, contra los abusos de los empleadores, y para ello es necesario:

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem mediante vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas.

- Establecimiento del lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

- Prohibición en pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

- Determinación del plazo para el pago del salario: los patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas.
- Prohibición de efectuar descuentos.
- Prohibición parcial de efectuar compensaciones.
- Prohibición de hacer colectas.

Se tiene que proteger el salario contra los acreedores del trabajador mediante:

- Nulidad de la cesión de salarios.
- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador.

También, se tiene que proteger el salario contra los acreedores del patrono mediante:

- Protección a la familia del trabajador.
- Protección a la mujer casada y a los hijos menores.
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador.

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. En el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se regula que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial



referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se apliquen a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según la legislación laboral el sistema para la fijación del salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario que es un organismo técnico y consultivo de las mismas, el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.



Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y, en fin, de la estabilidad y la paz social, esta situación es de una importancia capital, que requiere que se aborde y busque su conducción hacia formas adecuadas de trabajo.

El problema ha conllevado severos signos preocupantes en el orden social: el desempleo, el alto grado de pobreza en inmensas masas de la población, la carencia de mecanismos de seguridad social por la disminución del empleo estable y adecuado, desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas.

Se observa, entonces, la creciente aparición del trabajo informal, así como la contratación de pasantes, de personal en formación para bajar los costos y que al superar la etapa de aprendizaje, son despedidos y nuevamente se ingresan candidatos de ese rubro sin seguridad social, sin que gocen de días de descanso, con violación de la jornada laboral, o también aquellos realizadas por niños o ancianos, todo lo cual viene a constituir un abierto atentado a las normativas laborales y de carácter social más elementales. Del mismo modo, surgen nuevas formas: teletrabajo, relaciones del contrato de franquicias o de alta autonomía, participación e iniciativa. Las mismas han creado regularmente un ámbito de desprotección al laborante, dada la manera *sui generis* de llevar a cabo su prestación de servicios.

Esta crisis, como se ve, toca también al derecho laboral, puesto que se ha pretendido desarticular todas las regulaciones de protección social, creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo.

En virtud del fenómeno globalizador actual, no es posible escapar de los signos de flexibilización y desregularización. Es decir, se tiene que establecer que, en virtud de la globalización creciente, es el trabajador quien debe soportar los efectos de una modernización o actualización de la relación laboral; en otras palabras, debe aceptar cambios sustanciales que conducen a unas deficientes condiciones laborales, baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios y prestaciones sociales, alteración de las regulares u ordinarias relaciones laborales para convertirlas en precarios trabajos, aceptar que su vinculación laboral con el patrono sea cambiada por una fingida relación mercantil. Todo ello, con el propósito de permitir al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias y beneficios, sin que realmente se retribuya el esfuerzo del laborante. Esto produce desequilibrios inadecuados que conducen a graves dificultades para el trabajador.

El trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos.



En otras palabras, el trabajo se reputa un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, ya que siendo Guatemala un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado guatemalteco, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

Ello explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país.

Es esencial la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social.

Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente, que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente junto con su grupo familiar en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás.

Es fundamental el análisis jurídico del proceso de contratación, pago y liquidación de los expedientes de los servicios técnicos y profesionales, contratados con cargo al renglón



presupuestario 029, respetando aspectos de orden leal que tienen que cumplirse, por parte de los responsables de la ejecución del procedimiento, así como también es de importancia unificar los criterios y simplificar el desarrollo de las actividades para la contratación, pago y liquidación de la contratación con cargo al renglón en estudio.





CONCLUSIONES

1. No existe pago de prestaciones laborales en el contrato denominado atípico, según la partida presupuestaria como 029, y ello permite la violación a los derechos laborales de los trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales contratados por el Estado guatemalteco confundiendo su relación laboral con una relación funcional.
2. En los contratos de prestación de servicios profesionales no se aplican las características ideológicas de la legislación laboral guatemalteca como ocurre con la violación del pago de honorarios utilizado en el contrato 029, debido a que el trabajador guatemalteco no goza de tutelaridad y protección de las leyes laborales y de todas las garantías económico sociales propias de una relación de trabajo.
3. La inadecuada orientación a funcionarios, trabajadores, técnicos y profesionales contratados bajo el renglón 029 no permite que cuenten con un proceso de pago y liquidación llevado a cabo bajo el respeto de las garantías del derecho laboral de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado, y con las directrices de la Oficina de Servicio Civil.



4. La confusa y equivocada forma en que se reviste la relación laboral en el contrato 029 como una prestación de servicios profesionales y no como un contrato individual de trabajo, ha permitido que el Estado guatemalteco incumpla con la debida protección a los trabajadores, ya que no se pagan las respectivas prestaciones laborales y ello genera violaciones a las leyes de trabajo y previsión social.



RECOMENDACIONES

1. La Oficina Nacional de Servicio Civil, tiene que indicar que en el contrato atípico 029, el Estado guatemalteco no paga prestaciones laborales, permitiendo con ello que sean violados los derechos laborales de los trabajadores, quienes tienen que prestar sus servicios profesionales al ser contratados estatalmente, confundiendo en la contratación su relación laboral con una relación funcional.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que dar a conocer que en los contratos de prestación de servicios profesionales los trabajadores no pueden gozar del pago de prestaciones laborales, siendo sus derechos laborales violados como ocurre en el pago de honorarios en el contrato 029 al no contar con la protección a su tutelaridad, al pago de su salario y a sus garantías económico sociales propias de una auténtica relación de trabajo.
3. La Junta Nacional de Servicio Civil, debe dar a conocer la inadecuada orientación a trabajadores, funcionarios, técnicos y profesionales que sean contratados bajo el renglón 029, para que puedan contar con un debido proceso de pago y liquidación que se pueda llevar a cabo bajo el respeto de sus garantías laborales y de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado y bajo la dirección de la Oficina de Servicio Civil.



4. El gobierno de Guatemala mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que establecer que existe una forma confusa y equivocada de revestir el contrato 029 como una prestación de servicios profesionales y no como un contrato individual de trabajo, permitiendo con ello que el Estado no le pague al trabajador sus respectivas prestaciones, y a la vez que incumpla su deber de protegerlo en base a las leyes de trabajo y previsión social.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.

CORDÓN DUARTE, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo de Guatemala**. Guatemala: Ed. Del Pinal, 1985.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.

DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteca**. Guatemala: Ed. Oscadel, S.A., 2005.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. Barcelona, España: Ed. Nacional S.A., 1992.

MARQUEZ, HERNAINZ. **Tratado elemental**. Madrid, España: Ed. Sopena, 1985.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Nacional, S.A. 1988.



ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano.** México D.F.: Ed. Robledo, 1989.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto número 74-2001 del Congreso de la República de Guatemala, 2001.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 21-2006 del Congreso de la República de Guatemala, 2006.

Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado. Decreto número 33-2011 del Congreso de la República de Guatemala, 2011.