

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

**ANÁLISIS SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO UTILIZADOS  
COMO UN MEDIO LEGAL MÁS EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR**

**MARIO RENÉ MARROQUIN GUERRA**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2013**

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

**ANÁLISIS SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO UTILIZADOS  
COMO UN MEDIO LEGAL MÁS EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARIO RENÉ MARROQUIN GUERRA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2013

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana
<b>VOCALII:</b>	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
<b>VOCALIII:</b>	Lic. Luis Fernando López Díaz
<b>VOCALIV:</b>	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
<b>VOCALV:</b>	Br. Rocael López González
<b>SECRETARIA:</b>	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL.**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Rigoberto Rodas Vásquez

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Rafael Ramírez Castellano
Vocal:	Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretario:	Licda. Carmen Patricia Muñoz Flores

**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. Edgar Armindo Castillo Ayala.  
Abogado y Notario.  
Colegiado No. 6,220  
3ª. Av. 13-62 Zona I. Guatemala  
Guatemala. C.A.      Teléfonos. 2232-7936.

Guatemala 05 de julio de 2012

Licenciado:

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Su despacho:

Con fundamento en la designación que recae en mi persona de fecha veintisiete de octubre de dos mil once, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, me dirijo a usted respetuosamente a rendir informe como **ASESOR** del Bachiller **MARIO RENÉ MARROQUIN GUERRA**, sobre el trabajo de tesis titulado "**ANÁLISIS SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO UTILIZADOS COMO UN MEDIO LEGAL MÁS EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR**" procediendo de la siguiente manera:

La presente tesis ha sido esquematizada, de tal forma que permita el buen entendimiento de cada uno de sus capítulos en cuanto a su redacción, desarrollando los contratos individuales de trabajo como tema principal, brindando con su desarrollo un aporte de conocimientos científicos a los lectores de la misma.

Así mismo se presentan los datos y cuadros estadísticos obtenidos en la Inspección Departamental de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango.

Por lo cual la contribución científica de la presente tesis, es dirigida específicamente al desconocimiento que se tenga en cuanto a los contratos individuales de trabajo y las diferentes denominaciones que se encuentran con mayor facilidad en nuestro medio.

En cuanto a las conclusiones y recomendaciones que se presentan al final de la presente investigación son congruentes de conformidad a las hipótesis planteadas al inicio del desarrollo de la investigación llevada a cabo.

Así también hago referencia que en el presente trabajo se llenaron los requisitos establecidos en el normativo para la elaboración de tesis, en el cual se indica la metodología utilizada para la redacción de la presente investigación siendo utilizado el



método inductivo y las técnicas bibliográficas y documentales, las cuales fueron utilizadas de una forma muy analítica, así como un estudio de los casos presentados en la Inspección Departamental de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango.

Por lo anterior, y porque a mi criterio la investigación cumple con las técnicas y metodología, de acuerdo con lo establecido en el normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, la apruebo la presente tesis para lo cual emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, sin otro particular me suscribo de usted como su amable y deferente servidor.

Atentamente:

**Edgar Armindo Castillo Ayala**  
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, 13 de agosto de 2012.

Atentamente, pase a el LICENCIADO **HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **MARIO RENÉ MARROQUÍN GUERRA**, intitulado “ANÁLISIS SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO UTILIZADOS COMO UN MEDIO LEGAL MAS EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR”.

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 deberá cumplir 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, el cual establece: “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”.

  
**DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyrc

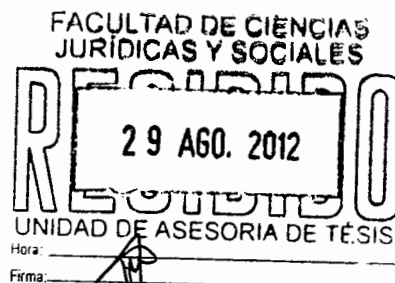


Lic. Héctor Rolando Guevara González  
Abogado y Notario  
Av. Reforma 7-62 Zona 9 Oficina 610  
Colegiada No. 5434  
Guatemala. C.A.  
Teléfono: 2362-8144

Guatemala, 29 de Agosto de 2012.

Licenciado:

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.

Su despacho:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa Unidad con fecha trece de Agosto de 2012, en la que se me nombra como **REVISOR** del trabajo de tesis de él estudiante; **MARIO RENÉ MARROQUIN GUERRA**, él cual es titulado "**ANÁLISIS SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO UTILIZADOS COMO UN MEDIO LEGAL MÁS EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR**" para lo cual procedí de la forma siguiente:

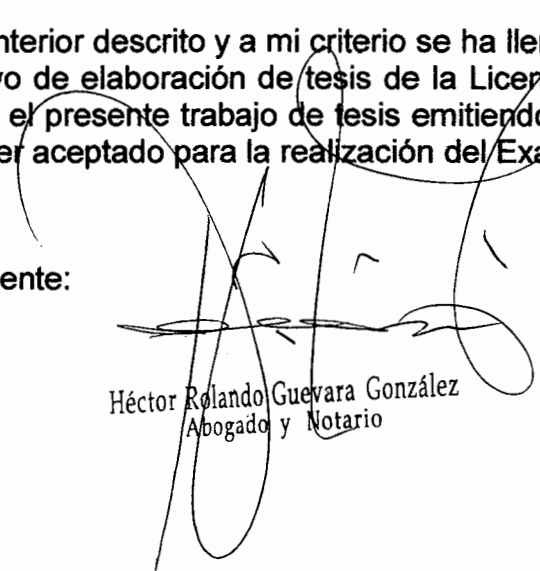
- 1) Que revise detenidamente los capítulos del referido trabajo de tesis, los cuales están redactados en forma clara y precisa, en cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, este está delimitado específicamente al ámbito jurídico laboral guatemalteco.
- 2) Se obtienen de la Inspección de Trabajo y Previsión Social, del Departamento de Chimaltenango, los cuadros estadísticos de casos presentados ante dicha institución para su solución, durante el año 2011, obteniendo de los mismos las cantidades de casos resueltos y además haciendo con ello el referido análisis jurídico de resultados; en cuanto a la contribución científica que la presente tesis aporta a la sociedad Guatemalteca es en relación a los contratos de trabajo y las diferentes formas de perfeccionamiento conocidas en materia laboral.



- 3) Los métodos y las técnicas de investigación, fueron el analítico y el bibliográfico documental, finalizando con las conclusiones y recomendaciones congruentes con su contenido, dando con ello un valioso aporte científico para quienes lo consulten en nuestra gran casa de estudios.

Por lo anterior descrito y a mi criterio se ha llenado con los requisitos establecidos en el normativo de elaboración de tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, apruebo el presente trabajo de tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que pueda ser aceptado para la realización del Examen Público Profesional del Autor.

Atentamente:



Héctor Rolando Guevara González  
Abogado y Notario





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de enero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARIO RENÉ MARROQUIN GUERRA, titulado ANÁLISIS SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO UTILIZADOS COMO UN MEDIO LEGAL MÁS EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR. 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/iyr.

A handwritten signature in black ink.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



A handwritten signature in black ink.



## DEDICATORIA

**A DIOS:**

Por derramar sus bendiciones sobre mi familia y por darme la oportunidad de realizar mis más anhelados sueños y obtener la oportunidad de ser alguien productivo en la vida.

**A LA VIRGEN MARÍA:**

Por permitir que se lleve a cabo un capítulo más de mi vida, al ser un egresado de la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A MIS PADRES:**

René Marroquin Arana y Vitalina Guerra Marroquin, por haberme apoyado hasta obtener el triunfo que hoy día he alcanzado, así como por ser el ejemplo de padres a seguir, gracias por hacer de mí la persona que ahora soy, que dios los bendiga.

**A MIS HERMANOS**

Manuel Estuardo, María Fernanda, Oliver Hazael, por su apoyo y amistad, les deseó éxitos en sus vidas y que dios les dé la oportunidad de alcanzar sus metas, que dios los bendiga.

**A MIS ABUELITOS:**

Juventino Guerra Rosales, Flora Marroquin Santos y Juana Luz Arana Bajan, Manuel de Jesús Marroquin Marroquin (que Dios lo tenga en su gloria) por su apoyo incondicional que dios los Bendiga.



**A MIS AMIGOS:**

Por todas aquellas personas que me ayudaron a salir adelante, mil gracias que Dios los Bendiga y que tengan éxitos en cada una de sus vidas mis grandes amigos.

**A LOS LICENCIADOS:**

Edgar Armindo Castillo, Estuardo Castellanos, Elisa Castillo, Rosario Gil, Rigoberto Rodas Vásquez, Héctor Guevara, por su apoyo y amistad brindada les estoy muy agradecido, que Dios los Bendiga.

**A LA TRICENTENARIA Y  
GLORIOSA:**

Universidad de San Carlos de Guatemala y muy especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser el centro de mi formación académica.

**A:**

Todos y cada uno de ustedes que hoy tengo el honor de que me acompañen en este acto, tan trascendental en mi vida muchas gracias les estoy muy agradecido que Dios los bendiga.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho individual del trabajo.....	1
1.1 Antecedentes de las generalidades del derecho individual del trabajo.....	1
1.2 Características de la jurisdicción y la competencia en el derecho Individual del trabajo.....	17
1.3 Sujetos procesales dentro del derecho individual del trabajo.....	21
1.4 La capacidad procesal en el derecho individual del trabajo.....	23
1.5 Concepto de contrato.....	26
1.6 Regulación legal de contrato de trabajo.....	27
1.7 Clasificación de los contratos.....	39
1.8 Concepto de contrato individual de contrato.....	43
1.9 Elementos materiales de los contratos.....	53
1.10 Formas de perfeccionamiento del contrato.....	58
1.11 Condiciones y elementos en la prestación de los servicios objeto De los contratos.....	58
1.12 inclusión de garantías mínimas y derechos laborales de los trabajadores.....	60

### CAPÍTULO II

2. Recopilar la opinión de varios estudiosos en relación a los contratos Individuales de trabajo.....	61
2.1 Qué se entiende por contrato individual de trabajo.....	61
2.2 Qué se entiende por relación laboral.....	62
2.3 Quiénes intervienen en las relaciones de trabajo.....	71
2.4 Empleador.....	71
2.5 Trabajador.....	73
2.6 Condiciones de trabajo.....	77
2.7 Cuáles son las garantías mínimas.....	77
2.8 Requisitos indispensables de los contratos de trabajo.....	83



### CAPÍTULO III.

	Pág.
3. Suspensión de los contratos de trabajo.....	85
3.1 Definición.....	86
3.2 Clasificación de la suspensión.....	89

### CAPÍTULO IV

4. Formas de terminación de los contratos de trabajo.....	99
4.1 De acuerdo con Barassi pueden plantearse dos causas generales de cesación.....	99
4.2 De la obra de Rafael Caldera puede extraerse el siguiente cuadro...	99
4.3 Según Guillermo Cabanellas.....	100
4.4 Según Fernando Suárez González.....	101
4.5 Terminación por decisión del patrono.....	103
4.6 Terminación por decisión del trabajador.....	106
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>109</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>115</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>123</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo desarrollar cada uno de los elementos que regula nuestra legislación y con ello realizar un análisis de los contratos de trabajo que son diseñados por la institución encargada en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión social, el cual lleva un riguroso registro porcentual de los casos que se presentan ante dicha institución siendo éstos también una parte fundamental en el desarrollo de la presente investigación.

desarrolla, un análisis sobre los contratos de trabajo, y el incumplimiento que se da en cuanto a la no aplicación de las normas establecidas en materia laboral, dando con ello un medio idóneo para que los patronos puedan explotar a la clase trabajadora o empleados, el tema se ha considerado de gran importancia para el desarrollo que se debe de tener en cuanto a el perfeccionamiento de los contratos de trabajo en nuestro medio, y la disponibilidad de ejemplares por las Instituciones a las cuales les corresponde darlos a conocer, para que se cumpla con la ley, motivo por el cual he decidido desarrollar el presente trabajo de investigación.

En el presente trabajo se ha tomado como hipótesis del mismo, lograr establecer el grado de reincidencia que se tiene que se tiene en la presentación de los contratos de trabajo, que no llenan los requisitos establecidos en la ley, ante la inspección departamental de trabajo, con sede en el departamento de Chimaltenango. Dando como una posible respuesta la pregunta que inspira la realización del presente proyecto si será que con la aplicación de lo que establece el Artículo 28 y 29 del Código de Trabajo se logrará erradicar el problema objeto de estudio en el Departamento de Chimaltenango.

Por lo cual con la finalidad de enriquecer los conocimientos de cada uno de los estudiosos del Derecho Laboral, se desarrolla un minucioso estudio de cada una de las formas



establecidas por el ordenamiento jurídico, así como los comentarios de varios estudiosos en la materia, sobre los contratos individuales de trabajo, los requisitos establecidos tanto en Guatemala, como en países que tienen un sistema similar al Guatemalteco, con relación a contratos individuales y las formas de perfeccionamiento que se tiene en países extranjeros comparándolos con el sistema que desarrolla Guatemala.

Para el mayor entendimiento de cada uno de los temas del presente trabajo y para el estudio minucioso que se le pudiera hacer, lo he dividido en cinco capítulos, los cuales comprenden el capítulo uno, generalidades del derecho individual del trabajo; el capítulo dos, recopilar la opinión de varios estudiosos en relación a los contratos individuales de trabajo; en el capítulo tres, suspensión de los contratos de trabajo; en el capítulo cuatro, formas de terminación de los contratos de trabajo más conocidas; en anexos, presentación de los resultados según las estadísticas llevadas a cabo por la inspección departamental de Chimaltenango en el año 2011.

En esta investigación utilice el método deductivo y analítico, ya que partí de lo más general como lo es las diferentes definiciones de contrato, contrato individual de trabajo, hasta llegar a las formas de cómo se terminan los contratos individuales de trabajo, y las posturas que tienen algunos juristas con relación a las formas de terminación de los contratos de trabajo, para todo ello analice las diferentes posturas y definiciones que se tienen en relación a el tema desarrollado en la investigación, dando con ello las conclusiones correspondientes en base a las hipótesis planteadas al inicio de la presente investigación sobre los contratos de trabajo.



## CAPÍTULO I

### 1. Generalidades del derecho individual del trabajo.

“Nuestra disciplina jurídica, tal como la conocemos actualmente ha tenido diversas denominaciones desde su aparecimiento hasta la fecha las denominaciones que se han utilizado son las siguientes:

- a. Derecho obrero;
- b. Legislación obrera;
- c. Derecho industrial;
- d. Legislación industrial;
- e. Derecho social;
- f. Derecho del trabajo o Derecho laboral.

Con el objeto de poder comprender mejor el origen de cada de estas denominaciones y además vincular el tema con aspectos económicos, sociales y políticos que nos proporcionan la explicación de las razones que provocan los diferentes fenómenos sociales, haremos un breve resumen histórico de hechos trascendentales para el desarrollo de la humanidad”<sup>1</sup>

#### 1.1 Antecedentes de las generalidades del derecho individual del trabajo.

“El nacimiento del Derecho Procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se

---

<sup>1</sup> Castillo Lufin, Marco Tulio. Derecho del trabajo Guatemalteco, Pág. 1.





acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces a la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración, constitucional, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad y de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solo en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en las relaciones de estos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que lo componen a este último.

En base a lo anterior, la historia del Derecho Procesal evoluciona primeramente con el periodo exegético o de los procedimentalistas, que en la etapa que va del siglo XIX hasta principios del siglo XX, en donde todo el Derecho Procesal giraba simplemente en torno a enseñar solamente procedimientos mediante la mecánica de los trámites que era lo que constituía una explicación exegética del contenido de los códigos; posteriormente viene la etapa del verdadero Derecho Procesal y de la escuela científica en la que se elaboran los principios, fundamentos e instituciones del Derecho Procesal, en ese momento desde el punto del Derecho Procesal Civil que es la rama de mayor florecimiento y que aún hoy en día se conserva a la cabeza del movimiento científico. Es en esta etapa en donde el Derecho Procesal adquiere categoría de ciencia especializada y se convierte en una de las ramas más importantes de la enciclopedia jurídica. Durante esta etapa aparecen las tres escuelas más importantes en el tema



del Derecho Procesal, que son en su orden la Escuela Alemana, con el procesalista James Goldschmidt, considerado uno de los más grandes de todos los tiempos, pues en su obra florecen temas como las excepciones y los presupuestos procesales y la teoría general del proceso; la Escuela Italiana, con el procesalista Giuseppe Chiovenda, autor de la doctrina sobre la acción en el sistema de los derechos y padre de la Escuela Italiana de Derecho Procesal; seguido por el hoy considerado el procesalista contemporáneo más importante Francesco Carnelutti y por uno no menos importante que es Piero Calamandrei; y la Escuela Española en donde sobre salen los procesalistas Jaime Guasp, Pietro Castro, Víctor Manuel de la Plaza, Niceto Alcalá-Zamora y castillo, para solo mencionar a algunos de los más importantes durante este período de la Escuela Científica que se desarrolla a partir de mil ochocientos cincuenta y siete y se prolonga hasta nuestros días.

En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo sus primeros antecedentes se remontan posteriores a la revolución Francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular no solo su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitirá trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros procedimientos ante los que originalmente se dirimen los conflictos laborales son los del derecho común, que sirven de asidero mientras se modifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.

Puede advertirse, fue en el continente Europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surge la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a



regular el trabajo. Esto dio como consecuencia la promulgación de los primeros estatutos que regularía las relaciones de trabajo y por consiguiente esto trajo consigo el rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado éstas con el derecho común. En Europa se conservo durante los primeros años posteriores a la creación de los primeros estatutos que regularon las relaciones de trabajo la contención de algunos resabios de normas de orden común dentro de los propios cuerpos normativos del trabajo, esto fue considerado como una situación lógica derivada de que el derecho común, como ya se relacionó, había sido el asidero legal que regió las relaciones de trabajo en los albores de éstas”.<sup>2</sup>

#### 1.1.2 Principios que inspiran el Derecho Individual del Trabajo.

“En relación a este tema en particular, hay que recordar que aunque existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, existen también los principios cuya aplicación es exclusiva de cada rama de la enciclopedia procesal. En el caso del Derecho Procesal del Trabajo, su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, que son los que precisamente hacen que ésta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general. Por ello, atención especial merece al aprendizaje y comprensión de todos y cada uno de estos principios, pues sin lugar a duda puede afirmarse que constituyen la columna vertebral del estudio del Derecho Procesal del Trabajo, derivado de esto puede decirse que quien los aprende y comprende estará preparado para

---

<sup>2</sup> Franco López, César Landelino, Derecho Procesal Individual Tomo I, pág.3, a la 7.



entender todas y cada una de las instituciones del proceso, pero por el contrario, quien no los haya aprendido difícilmente podrá entender el estudio del mismo.

Todos estos principios que se estudiarán cumplen una función tan extraordinaria que son los que permiten excluir cualquier similitud con proceso alguno. Estudiemos y analicemos individualmente estos principios:

a) Principio tutelar

Contenido en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, este principio se expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo en el aspecto adjetivo que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte más débil de esa relación. La tutelaridad, es un principio no solamente aplicado al Derecho Sustantivo del Trabajo sino al Derecho Procesal del Trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que puede convertirse en oneroso y sobre todo en desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada, pues en el caso del reclamo de prestaciones, lo más común será contratar al trabajador desempleado y con cargas familiares muy grandes que hagan desesperante el trámite de un juicio en esas condiciones. Aun en el caso de que el objeto del juicio no sea el de reclamar por despido injustificado o pago de prestaciones, en cualquier relación procesal que se presente dentro de un escenario que tenga como fondo un juicio largo y oneroso el principio tutelar jugará un papel importante porque bastará equilibrar esa desigualdad entre trabajador y empleador.

Por ello la finalidad del principio de tutelaridad es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.

#### b) Principio de Concentración

Este principio puede apreciarse en el contenido de los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo y su finalidad en buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles. Es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia.

A lo anterior, hay que agregar que la funcionalidad de este principio radica fundamentalmente en la existencia de otro principio del Derecho Procesal del Trabajo, como lo es el de oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitarse el proceso en forma concentrada si la actuación de las partes no fuera oral.

#### c) Principio de Oralidad

De acuerdo con el Artículo 321 del Código de Trabajo la actuación de las partes dentro de todos los juicios de Trabajo y Previsión Social debe ser en forma oral. Esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo

desde la misma demanda pueden diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido de los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podría dictarse en forma oral, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma.

Sin embargo, la eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se incluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito, lo que en la práctica ha inclinado a que éstas, en muchos casos, prefieran la actuación escrita sobre la actuación oral, lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los mismos asesores para actuar en forma oral sea deficiente. Puede afirmarse que la preferencia de la actuación escrita deviene del temor que observan muchos profesionales del derecho a la actuación oral, porque esta última conlleva una preparación muy grande, que se traduce en manejar técnica y ampliamente todas las áreas del conocimiento, pues la oralidad no es nada mas el poder hablar en público, sino el hablar con conocimiento pleno de los temas que se manejan, y en este caso en particular, el conocimiento pleno de la ley laboral.

#### d) Principio del impulso procesal de oficio

Normado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cual las partes se introducen al trámite del juicio (demanda y contestación de demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso debe ser impulsado de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite.



Es decir, que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite el proceso, sino lo es del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas del proceso.

La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.

#### e) Principio de anti formalidad

Por virtud del principio de anti formalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del Derecho Procesal serian imposibles de eludir. Es decir, que es este principio el que permite el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundamento de derecho, el utilizar determinada clase de papel para litigar y el auxilio profesional (salvo la asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el Artículo 409 del código de trabajo), no son exigidos dentro del Derecho Procesal de Trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio. No obstante lo antes señalado, el principio de anti formalidad no debe de entenderse como una excepción a las partes del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso, pues de todas formas habrán requisitos como los relacionados a la primera solicitud que habrá que satisfacer, porque la antiformalidad no implica en ningún caso anarquía, sino

únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben de cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso.

Especial importancia merece traer a cuenta que por virtud de la existencia de este principio el juez de trabajo y previsión social no se encuentra facultado por la ley para rechazar el trámite de demanda alguna. Esto de conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo que impide que la ausencia de formalidades o requisitos exigidos por el Artículo 332 del Código de Trabajo o bien por otra normas, y el contenido de errores en la primera solicitud pueda conllevar al rechazo de la misma con la consiguiente pérdida del ejercicio del derecho en tiempo. Es decir que aunque exista omisión de requisitos o errores en el contenido de la primera solicitud, esto en ningún caso implicara el rechazo de la demanda, sino únicamente la facultad del juzgador para resolver ordenar al actor la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, como aspecto previo para poder continuar con el trámite del juicio. La trascendencia de este aspecto de la anti formalidad se traduce en que incluso en el caso de que las excepciones dilatorias cuyo objeto es depurar el proceso se declararan procedentes la demanda permanece instaurada y el ejercicio del derecho en tiempo, lo cual a la vez supone que la prescripción permanecerá interrumpida como lo estuvo desde el momento en que se presento la demanda y quedara para el actor la obligación de corregir los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir y que se hayan probado con motivo de las excepciones dilatorias, previo a continuar con el trámite del proceso. No sucede lo mismo si revisamos el proceso civil, en donde la omisión de requisitos o los defectos de la demanda dan la facultad al juzgador de rechazar la misma derivado de que el principio que rige en aquella rama del derecho



procesal es la formalidad y no la anti formalidad como en el caso del Derecho Procesal del Trabajo.

f) Principio de inmediación procesal

Contenido en el Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio. Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo este en contacto con las partes al momento de la recepción de las pruebas sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio, pues dentro de las audiencias, por el carácter concentrado de este, donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes. Esto exige que el juez tenga, imperativamente, que estar presente dentro de la audiencia, ya que de lo anterior el juicio se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría imposible el desarrollo del proceso porque este último no puede resolver, si no ha permanecido en la audiencia, actos procesales que no le constan; y sus auxiliares tampoco pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos de resolver cualquier solicitud por no tener jurisdicción.

Aquí en este caso es necesario dejar plasmada mi discrepancia con aquellos profesionales asesores que instruyen a nuestros estudiantes en dirección equivocada a lo que es la verdadera inmediación procesal. Me refiero, al caso de cuando se afirma que existe inmediación solo por el hecho de que el juez de trabajo y previsión social se



encuentre dentro de la sede del tribunal, aunque no se encuentre en la mesa en la que se está celebrando la audiencia; y también el caso, de cuando se afirma que existe intermediación, aunque la audiencia se celebra ante el oficial de trámite. En ambos casos, no existe intermediación procesal, primero porque esta no puede realizarse a distancia, ni menos ante un auxiliar judicial que no está investido de jurisdicción.

Para ilustrar sobre la verdadera intermediación procesal debo referirme únicamente al Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Escuintla y al Juzgado cuarto de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica con sede en el departamento de Guatemala, que son los únicos en donde puede observarse como se cumple la intermediación procesal por medio de la permanencia del juez a lo largo y desarrollo de toda la audiencia en el juicio.

#### g) Principio de sencillez

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

#### h) Principio de economía procesal

El principio de economía procesal es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso,



más económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como la no exigencia de comparecer asesorado por un abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hace por escrito, entre otros ejemplos.

i) Principio de celeridad

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

De esto, es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio es la libre disposición en que se deja al juez, en la relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite célérico.

j) Principio de igualdad

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que por

virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo anterior, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio, la anterior, deriva de que la posición económica de las partes dentro del proceso será siempre manifiesta y mientras a uno le resultará conveniente el trámite del juicio sea largo sin importar si es o no oneroso, el otro sujeto procesal se encuentra urgido de que el juicio sea lo más económico y colérico posible, más si lo que se discute es el reclamo de pago de prestaciones cuyo carácter en general para el trabajador es siempre subsistente y alimentario.

k) Principio de iniciativa a cargo de las partes

De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. Opuesto en este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que faculta al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, se inicia el conocimiento de oficio. De estas facultades en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo, el juez solo tiene la relacionada a impulsar de oficio el trámite del proceso, de tal cuenta el principio de iniciativa de las partes se limita únicamente a los actos de iniciación procesal, por ser los únicos que se rigen por aquel principio.



### l) Principio de preclusión

Este principio se explica por el hecho de las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciendo imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Cabe citar como ejemplos gráficos de este principio, las facultades que el actor tiene de ampliar su demanda hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda. Todos esos ejemplos permiten advertir que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo.

### m) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba, denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de Trabajo y Previsión Social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en búsqueda de la verdad, por ello el apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que sólo que solo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con lo demás sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existe en otras ramas del derecho procesal.



Complementado a esto, es conveniente también señalar que apreciación y valoración de la prueba en materia procesal colectiva del trabajo, es aun más flexible que en el área procesal individual, pues allá se instituye el sistema de valoración y apreciación de la prueba de acuerdo al leal saber y entender de los miembros del tribunal, el que incluso permite a los miembros del tribunal arbitral, juzgar mas allá de lo pedido y emitir sentencias ultra petitas que en cualquier disciplina procesal se encuentran expresamente prohibidas”.<sup>3</sup>

### 1.1.3 Los sujetos procesales

“Franco López, Cesar Landelino cita a, Devis Echandía: Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo ( jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*, pág. 45 a la 55



Por otro lado, en relación a las partes del mismo Echandía señala: son partes, aquel que demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda la sentencia se demanda la sentencia o el mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente o por conducto de su representante; y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental.

De lo anotado por aquel autor se infiere que por partes debe entenderse a la persona del litigante que por iniciativa propia o por impugnación de una acción promovida en contra de él interviene en el trámite del proceso. Por consiguiente deber inferirse que son partes procesales las que intervienen dentro del juicio ordinario laboral a iniciativa de parte y en calidad de actores y demandados, con el objeto de promover la discusión de pretensiones que constituirán la base sobre la cual se desarrollará el litigio que se discutirá dentro del juicio.

De la misma manera, son sujetos procesales entonces en el juicio ordinario laboral todas las personas que intervienen en el proceso en su control jurisdiccional o bien, como partes dentro del desarrollo del litigio.

Con base en lo anterior, son partes procesales dentro del juicio ordinario laboral, las siguientes:

a) El actor, a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único actor de iniciación procesal del juicio.

b) El demandado, que es aquel que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la de contestación afirmativa de las pretensiones del actor;



c) La Inspección General de Trabajo, que de acuerdo con el Artículo 280 del Código de Trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores que se despidan injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e interés de trabajadoras en estado de gravidez.<sup>4</sup>

1.2. Características de la jurisdicción y competencia en el derecho individual del trabajo: En cuanto a los caracteres de la jurisdicción y fundado en lo que para el efecto establece el Código de Trabajo en su Artículo 307 y 308, estos son:

1.2.1 Improrrogabilidad de la jurisdicción:

“Esta característica se refiere a que la JURISDICION no puede prorrogarse no por razón de la materia no de territorio a otro órgano jurisdiccional, aunque se trate de uno que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción. Es decir que derivado de esto, ningún juez de trabajo y previsión social puede trasladar el conocimiento de un asunto que por ley le corresponde conocer a otro juez que aunque conozca del mismo ramo ejerza jurisdicción en un territorio distinto al del primero. No obstante esto la ley, establece como único caso de excepción a esta característica el pacto de prórroga de la jurisdicción en el que concurran los siguientes presupuestos:

a) haberse convenido por ambas partes de la relación de trabajo en el contrato individual de trabajo o en pacto colectivo de trabajo, en cuyos casos debe existir una cláusula en la que se haya contenido el pacto de prórroga; y b) que la prórroga

---

<sup>4</sup> Ibid., pág. 61, 62.



convenida por ambas partes de la relación de trabajo, sea notoriamente favorable para el trabajador; es decir, que el presentar la declaración ante otro juez que ejerza jurisdicción en territorio distinto al prorrogado, debe ser de beneficio para el trabajador.

Al respecto, cito uno de los ejemplos tantas veces mencionado en mis cátedras de Derecho Procesal del Trabajo, que se refiere a un trabajador cuyos servicios se han ejecutado en un lugar distante de aquel en donde tiene su domicilio. Después de diez años de servicio, el trabajador es despedido injustificadamente y entonces debe de instaurar el trámite de su demanda ordinaria para obligar que el empleador le pruebe la justa causa en que se fundó el despido y en caso de no hacerlo le pague las indemnizaciones que por ley le corresponden. En el caso de que no existiera el pacto de prórroga de la jurisdicción, el trabajador tendrá la obligación de demandar en el lugar en donde ejecutaba los servicios; sin embargo, al inicio de la relación laboral en el contrato individual de trabajo, se pacto una clausula en la que ambas partes convinieron que en el caso de que la relación de trabajo terminara por despido injusto, el trabajador quedaba facultado para demandar al patrono en el lugar de su domicilio o bien donde le fuere más favorable. En este ejemplo concurren los dos presupuestos entes relacionados, puesto que existe el pacto derivado del contrato de trabajo y además este es notoriamente favorable para el trabajador.

### 1.2.2 Indelegabilidad de la jurisdicción:

Esta característica se refiere a que la jurisdicción no puede delegarse en la persona de otro juez, que aunque posea jurisdicción, la misma se ejerce en distinto ramo. Este sería el caso del juez de trabajo y previsión social delegado a un juez del ramo civil, para que ejerza jurisdicción privativa de trabajo en el conocimiento de un negocio cuyo



sometimiento sea obligado al juez de trabajo. El origen de esta característica proviene que de acuerdo a la Constitución Política de la República la facultad de atribuir jurisdicción y competencia corresponde al Estado por medio de la ley y a través de la Corte Suprema de Justicia, por consiguiente, permite la delegación de la jurisdicción sería lo mismo que conferir al juzgado la facultad de investir a otro juzgado de ejercer jurisdicción en un ámbito que no le corresponde.

Ahora bien, nada tiene que ver con la improrrogabilidad y la indelegabilidad, los casos de impedimentos, excusas o recusaciones normados en la ley del organismo judicial, que obligan a que un juzgado deba dejar de conocer de un asunto sometido a su jurisdicción por razón de la existencia de una de estas causas. En cada uno de estos casos, como en el de la facultad que tienen los juzgadores de comisionar a otros jueces de igual o inferior categoría y fuera de la jurisdicción privativa para la práctica de determinadas diligencias fuera del lugar donde tiene su sede el primero, puede afirmarse que no existe ni prorrogación ni delegación de la jurisdicción.

### 1.2.3 Exclusividad de la jurisdicción:

Esta característica se refiere a que la facultad de impartición de la justicia en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo es en exclusiva una atribución que corresponde a los jueces de trabajo y previsión social, derivado del mismo carácter privativo que como ya se analizó se atribuye a la jurisdicción en ese ámbito.

En cuanto a los caracteres de la COMPETENCIA y fundado en lo que para el efecto establece el Código de Trabajo en sus Artículos 309, 310, 312, 314 y 3015, estos son:



#### 1.2.4 Improrrogabilidad de la competencia:

Esta característica se refiere a que la competencia no puede prorrogarse a otro órgano jurisdiccional, aunque se trate de uno que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción. Es decir que derivado de esto, ningún juez de trabajo y previsión social puede trasladar el conocimiento de por ley le corresponde conocer a otro juez que aunque conozca del mismo ramo ejerza competencia en un territorio distinto al del primero. No obstante esto, como ya se relaciono en el caso de la jurisdicción, la ley le permite también en el caso de la competencia como único caso de excepción a esta característica el pacto de prórroga de la competencia en el que concurren los siguientes presupuestos: a) haberse convenido por ambas partes de la relación de trabajo en el contrato individual de trabajo o en pacto colectivo de trabajo, en cuyos casos debe existir una clausula en la que se haya contenido el pacto de prórroga; b) que la prórroga convenida por ambas partes de la relación de trabajo, sea notoriamente favorable para el trabajador; es decir, que el presentar la declaración ante otro juez que ejerza la competencia en territorio distinto al prorrogado, debe ser de beneficio para el trabajador.

#### 1.2.5 Indelegabilidad de la competencia:

Esta característica se refiere a que la competencia no puede delegarse en la persona de otro juez, que aunque posea competencia, la misma se ejerce en distinto ramo. Este sería el caso del juez de trabajo y previsión social delegado a un juez del ramo civil, para que ejerza competencia en el conocimiento de un negocio cuyo sometimiento sea obligado al conocimiento del juez de trabajo.



### 1.2.6 Exclusividad de la competencia:

Esta característica se refiere a que la facultad de conocer y resolver en el ámbito del derecho procesal del trabajo es en exclusiva una atribución que corresponde a los jueces de trabajo y previsión social, derivado de la atribución de la competencia haga la Corte Suprema de Justicia de conformidad con lo establecido en el Artículo 288 del Código de Trabajo”.<sup>5</sup>

### 1.3. Sujetos procesales dentro del derecho individual del trabajo.

“Franco López Cesar Landelino en su Libro Derecho Procesal Tomo I, cita al señor; Devis Echandía señala: Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la relación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.

Por otro lado, en relación a las partes del mismo Echandía señala: son partes, aquel que demanda en nombre propio y en cuyo nombre se demanda la sentencia o el

---

<sup>5</sup> *Ibíd.*, pág. 17, a la 19, 33, 34.



mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente o por conducto de su representante; y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental.

De lo anotado por aquel autor se refiere a que por partes debe entenderse a la persona del litigante que por iniciativa propia o por impugnación de una acción promovida en contra de él interviene en el trámite del proceso. Por consiguiente debe referirse a que son partes procesales las que intervienen en el juicio ordinario laboral a iniciativa de parte y en calidad de actores o demandados, con el objeto de promover la discusión de pretensiones que constituirán la base sobre la cual se desarrollará el litigio que se discutirá dentro del juicio. De la misma manera, son sujetos procesales entonces en el juicio ordinario laboral todas las personas que intervienen en el proceso en su control jurisdiccional o bien, como partes dentro del desarrollo del litigio.

Con base en lo anterior, son partes dentro del juicio ordinario laboral, las siguientes:

a) El actor a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio;

b) El demandado, es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la de contestación afirmativa de las prestaciones del actor;

c) La inspección general de trabajo, que de acuerdo con el Artículo 280 del Código de Trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, interés de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya



terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadoras en estado de gravidez.

#### 1.4. La capacidad procesal en el derecho individual del trabajo.

La capacidad para ser parte en el proceso individual de trabajo se determina de manera general por la mayoría de edad, que es lo que a la vez permite a las personas ser sujetos de obligaciones. “En el caso del juicio ordinario laboral guatemalteco, el Artículo 31 del código de trabajo, norma la única excepción a la capacidad procesal, para ser parte existe dentro del derecho procesal en general. Esta excepción se refiere a aquellos trabajadores menores de edad que han superado los catorce años a los que la ley dota de capacidad, no solo para contratar su trabajo, sino además para comparecer por si mismos a demandar ante los tribunales de trabajo el cumplimiento de su contrato de trabajo y demás acciones que puedan derivarse de la relación de trabajo y de la propia legislación laboral.

Por lo anterior, se encuentra que en el juicio ordinario podrán ser partes los menores que hayan alcanzado los catorce años de edad en adelante, y en caso de los menores que no hayan alcanzado aquella edad, se contempla que estos puedan comparecer a juicio por medio de las formas de representación previstas en la ley, entre las que se incluye la representación por quien ejerce la patria potestad de estos, por quien ejerce la tutela o bien si se trata de menores desvalidos mediante la forma de representación establecida en la ley para ellos”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid., pág. 61, 62, 63.



La capacidad: "Es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derechos y obligaciones; técnicamente se denomina capacidad jurídica. En términos generales se conocen dos clases de capacidad la de goce y la de ejercicio.

Capacidad de Goce: es llamada también de derecho, es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y para contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona en virtud de que el hacerlo significaría desconocer la personalidad jurídica. En resumen: Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.

Capacidad de ejercicio: llamada también de obrar, es la facultad que tiene toda persona de ejercitar los derechos que cree tener, pero puede negarse a determinadas personas, se basa en el pleno disfrute de la conciencia y la voluntad y estas facultades hermanas no se encuentran en la totalidad de las personas. Privar o limitar la capacidad de ejercicio no significa que se afecte el goce de los derechos de la persona, en virtud de que la ley le proporciona al incapaz un representante para que pueda ejercitar sus derechos.

El tratadista guatemalteco, Julio Valladares Castillo, dice que capacidad: Es la posibilidad legal de las personas de ejercitar los actos referentes al trabajo; así que una persona es capaz o incapaz para ejecutar legalmente determinada labor, etc."

Es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones. La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y



contraer obligaciones por sí misma. Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos”.<sup>7</sup>

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, está definida así: “La capacidad para el ejercicio de los derecho civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”. (Artículo 8 del Código Civil)<sup>8</sup>.

En el derecho del trabajo guatemalteco, “tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos...”. (Artículo 31 del Código de Trabajo); y , “En casos de excepción calificada de previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo los menores de catorce años pueden trabajar en jornadas ordinarias diurnas...”. (Artículo 150 del Código de Trabajo); exigiendo nuestra legislación que “los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años deben celebrarse con sus representantes legales...”. (Artículo 32 del Código de Trabajo)<sup>9</sup>.

“Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido en materia laboral, una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

Porque en el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco, pág. 90.

<sup>8</sup> Código Civil, Decreto Ley 106, de Guatemala. Artículo 8.

<sup>9</sup> Código de Trabajo, Decreto numero 1441, de Guatemala. Artículo 31, 32 150.



La capacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existen las condiciones mínimas establecidas por el Estado.

La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato.

Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén. Por constituir el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y por los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc. El menor de edad se ve obligado a trabajar”.<sup>10</sup>

### 1.5. Concepto de Contrato

“Guillermo Cabanellas cita al tratadista, Savigny; definía el contrato como el acuerdo de muchas personas sobre una manifestación común de voluntad destinada a regir sus relaciones jurídicas. El codificador argentino hizo suya, con pequeñas variantes, esta definición. El Art. 1137 del Código Civil de Argentina establece: Hay contrato cuando dos personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.

Siendo como son los contratos la fuente más rica en derecho de obligaciones, dimanar del de trabajo numerosas situaciones que son fronterizas a la legislación positiva. Por esta razón no hay inconveniente alguno en establecer aquella definición como general, antes de particularizar en materia de especialización. El contrato es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar, a hacer, o no

---

<sup>10</sup> Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco, pág. 92.



hacer una cosa. Con ello podemos señalar que en el de trabajo las obligaciones que para las partes dimanar son de dar o no hacer”.<sup>11</sup>

Por su parte el tratadista Miguel Villoro Toranzo, en su obra, “Introducción al Estudio del Derecho estipula que bástenos con comprobar que existe una especie de actos jurídicos, la de los negocios jurídicos, según la cual el acto humano puede producir consecuencias jurídicas que obliguen a sus autores y que deberán respetar los terceros”.<sup>12</sup>

#### 1.6. Regulación legal de contrato de trabajo.

El Código de Trabajo regula el contrato de trabajo en los Artículos del 18 al 37. Inicia con la definición legal regulando:

Artículo 18: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o 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.

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

La exclusividad para la presentación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de compatibilidad entre

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, pág. 257, 258.

<sup>12</sup> Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Pág. 365



dos o más relaciones laborales, y solo 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 a un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.

Artículo 19: “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”.

Artículo 20: “El contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él, sino los puntos:

A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando se consiguen beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea; y

A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fé, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alternarse 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 minimum de protección que este código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de servicios o ejecución de una 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 este obligado el patrono”.



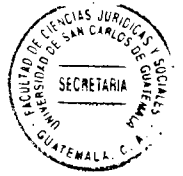
Artículo 21: “Sin el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que debe prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñarlo solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones físicas, y que sea el mismo género que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

Artículo 22: “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, los reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social”.

Artículo 23: “La sustición del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono 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 este 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”.

Artículo 24: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo solo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este código, sus reglamentos y demás medios de trabajo o previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.



Artículo 25: "El contrato individual de trabajo puede ser:

Por tiempo indefinido, cuando no especifica fecha para su terminación.

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto al acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la terminación 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 en el resultado de la obra; y

Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inicie las labores hasta que estas 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".

Artículo 26: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado al plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si el 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 solo 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 ejecutar”.

Artículo 27: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A las labores agrícolas o ganaderas.
- Al servicio doméstico.
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de setenta días; y
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales; y si se hubiera señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días.

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

Artículo 28: “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”.

Artículo 29: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.



La fecha de iniciación de la relación de trabajo.

La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.

El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutar la obra.

La designación precisa donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar los servicios o ejecutar una obra en un lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.

La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.

El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.

El salario, beneficio, comisión o participación que deba 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.

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 pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción normal de las herramientas, como consecuencia de su uso de trabajo.

Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.





El lugar y la fecha del contrato; y

Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número de su cédula de vecindad.

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

Artículo 30: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este 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 con los medio generales la prueba y al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

Artículo 31: “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 deriven del presente Código, de sus reglamentos y de los 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 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”.

Artículo 32: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos, y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga el cuidado de ellos, según la determinación que deben hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo”.

Artículo 33: “Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la república, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

Cuando el trabajador sea compelido a hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demanda; y cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo solo al trabajador, pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el



lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida”.

Artículo 34: “Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución d obras fuera del territorio de la república, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la república y por todo el tiempo que estén en vigencia él o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.

El agente reclutador o la empresa para cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante. Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido;



El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos d repatriación de los trabajadores o en su caso de los familiares o personas que hayan convenido que los acompañen y también para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido deposito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás que alude el referido artículo; y

El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta procesa debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarqué o salida de los interesados.

El organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos, dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y extraordinariamente, siempre que sea el caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b), y c), de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar”.

Artículo 35: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:

Si los trabajadores son menores de edad.

Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos.

Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y

Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que esto han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus

servicios, siempre que la legislación de dichos países contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma estos puedan salir perjudicados”.

Artículo 36: “Las retribuciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados no para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados”.

Artículo 37: “Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario”.

#### 1.7. Clasificación de los contratos

“De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican en:

Por tiempo indefinido. Es precisamente el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia solo quedan excluidas todas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean incogibles por este tipo de contrato.

A plazo fijo. Este contrato tiene carácter de excepción y para su denominación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista el vencimiento del plazo previsto.

Para obra determinada. Este contrato también tiene carácter de excepción y solo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sea precisamente la entrega de la obra. Los contratos individuales de trabajo, se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales.

Contratos escritos. Estos constituyen la regla general, pues como imperativamente señala el Artículo 28 del Código de Trabajo, recogiendo el principio de tutelaridad todo contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador, es decir que la obligación de suscribirlos es únicamente del empleador, pues como se podrá apreciar más adelante, la falta de contrato es también imputable a él. Se puede apreciar la tutelaridad de esta norma en que incluso se fija un plazo al empleador para obligarlo a remitir a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo la respectiva copia del contrato.

Contratos verbales. Esta forma de celebrar el contrato constituye la excepción a la regla general, y se admite su celebración solo para ciertas y determinadas actividades, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.”<sup>13</sup>

“En cuanto a la legislación laboral se refiere, en Guatemala, la condición obligacional de faccionar el contrato subsiste únicamente para el patrono, que realmente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las condiciones de una

---

<sup>13</sup> Franco López, Cesar Landelino, Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, pág. 53,54, 55.

relación de trabajo, yendo un poco más allá de la simple obligación dispone que la falta del contrato 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.

En cuanto a la clasificación de los contratos, atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existen dos enfoques bien definidos y determinados, que orientan la clasificación tradicional en contratos cuya duración no está prevista y que puede considerarse por un tiempo indeterminado, y aquellos cuya duración esta prevista porque se ha previsto el acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente habrá de ponerle fin, o porque se concluya la labor que ha de realizarse, caso en el que estaremos hablando de un contrato para plazo fijo o plazo determinado, y contrato para obra determinada.

De las condiciones anteriormente expuestas y criterios doctrinarios generalmente aceptados, el Artículo 25 del Código de Trabajo, deriva la clasificación en:

- a. Contratos por tiempo indefinido
- b. Contratos a plazo fijo y
- c. Contratos para obra determinada

a.- Contratos por tiempo indefinido: Tomando en cuenta que la estabilidad sería una mentira si los patronos pudieran establecer libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral, y cesante el trabajador; las leyes guatemaltecas al igual que las de otros países recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por



tiempo indefinido, es la figura genérica, y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituye casos de excepción.

b.- Contratos a plazo fijo: También denominado contrato por tiempo determinado; es aquel en el cual 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.

De lo anterior puede inferirse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo cuando: a) se fija una fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de eventualidad que lo hizo necesario; y b) cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente a de poner fin a la relación de trabajo. En el segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

c.- Contratos para obra determinada: Puede celebrarse este tipo de contratos en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyos casos las partes (patrono y trabajador), ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen.

En este caso se toma como base el resultado del trabajo. Para dar efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo debe ser por tiempo indefinido y solo en casos de excepción puede ser a plazo fijo o para obra determinada, la legislación guatemalteca contiene los principios siguientes:



Cuando no especifique fecha para la terminación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido.

Todo contrato individual de trabajo se debe tener celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Se deben tener siempre como contratos por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, siempre que: a) se celebre en empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada y b) si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen.

En consecuencia el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual a plazo fijo, como el contrato individual para obra determinada, son especies que contienen carácter de excepción”.<sup>14</sup>

#### 1.8. Concepto de contrato individual de trabajo.

El contrato como una institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones sin entrar a mayor examen, confunden en forma tacita y aun en forma expresa, los conceptos Contrato de trabajo y Relación de trabajo. Por lo que se hace necesario el estudio de ambas instituciones.

---

<sup>14</sup> Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, pág. 90.



“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. Hay que admitir que esas figuras, así perfilada no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mismos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podrá hacerlo, por más que auto defina como derecho público. Por ello nuestro Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato. De hecho, el título dos del Código de Trabajo, se denomina CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO. Y dentro de su desarrollo concede varios artículos a lo que son los contratos”.<sup>15</sup>

En materia de definiciones, el contrato de trabajo es un tema socorrido por la doctrina, ya que son muchas las que se emplean, para tratar de establecer los elementos fundamentales, que lo describan en forma sintética. Dentro de serie de definiciones que se han intentado, nos quedamos con la de Pozzo, jurista Argentino, quien sostiene: Contrato de trabajo, es aquel por el cual una de las partes se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración.

En esta definición se precisan los elementos fundamentales del contrato de trabajo, como los sujetos: patrono y trabajador, respectivamente uno en condiciones de oferente y otro como realizador del trabajo. También se capta claramente el objeto materia del contrato, que es el trabajo. Y se distingue claramente el elemento

---

<sup>15</sup>Ibid, pág. 87 a la 99.



característico y distintivo del contrato, que es la subordinación, ya que sin ella el contrato no sería convenio de trabajo. Por último nos resta señalar su carácter oneroso, es decir que este trabajo se realiza a cambio de un salario o remuneración.

Del razonamiento anterior se puede entender el porqué de nuestra predilección por la definición citada en el último término, dada su sencillez y claridad. Los siguientes apartados harán referencia analítica a cada uno de los elementos contenidos en la definición".<sup>16</sup>

El derecho del trabajo otorga derechos a los trabajadores pero no está creado únicamente para tal misión porque contiene además preceptos legales que regulan la actividad del trabajador respecto al patrono y su efectiva labor para con él. Ahora bien, para que estos preceptos legales se configuren la ley laboral nos señala dos caminos: Puede plasmarse en un documento (Contrato Individual de Trabajo) o como en la mayoría de casos, basta el inicio de la prestación de servicio o la ejecución de la obra de conformidad con el Artículo 19 del Código de Trabajo. Nuestro ordenamiento jurídico sustantivo Civil en su Artículo 1517 regula la figura del contrato: Cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación. Por su parte la exposición de motivos del Código Civil estipula que: Ha quedado establecido que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento excepto cuando la ley exige otra formalidad; y también que en todo negocio jurídico, cuando la ley no designe una forma específica, los interesados pueden utilizar la que juzguen conveniente".<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo, pág. 100, 101.

<sup>17</sup> Ojeda Salazar, Federico. Código Civil y Exposición de Motivos; Decreto Ley 106; Pág. 49.



El tratadista Guillermo Cabanellas nos dice: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económicos, y por el cual una persona( el patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador”.<sup>18</sup>

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Osorio Establece: “Contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, locatario o principal sea personas jurídicas, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>19</sup>

“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. Hay que admitir que ésta figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien es cierto el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entra en vigor los mismos que la Ley establece”.<sup>20</sup>

“El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que

---

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, T. II. Pág. 352.

<sup>19</sup> Osorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, Pág170 y 171.

<sup>20</sup> Fernández Molina, Luís. Derecho Laboral Guatemalteco.1996, Pág. 87.



ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedara sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender. Dijimos en ocasión anterior, que el Derecho del Trabajo apareció como la ultima rama que se desprendió del tronco secular del Derecho. Dijimos que los problemas de trabajo fueron resueltos antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un Alquiler. Las características apuntas explican el que, el nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Vieron que, entre el trabajador y su patrono, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.

Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se le ha designado como un convenio, y como el convenio dentro del derecho civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho de Trabajo se designo con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrono y su trabajador, para la prestación de sus servicios de éste.

Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar al contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de arrendamiento ya el de compra-venta. Otros lo asimilaron al contrato de sociedad o al mandato. Pero esos esfuerzos en los que se han acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de derecho, resultaron un tanto infructuosos, puesto que nos encontramos en presencia de nuevos

fenómenos, de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con un espíritu amplio”.<sup>21</sup>

“Según lo define el diccionario jurídico elemental contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra.

La expresión contrato de trabajo fue adoptada de un modo oficial primeramente en Bélgica, después en Suiza, y más tarde en Francia por su Código de Trabajo. De este término se ha dicho que aun falto de precisión no tiene el defecto de darnos una noción inexacta del objeto del contrato. Tanto la legislación como la doctrina son unánimes en admitir esa denominación, el contrato de trabajo es objeto de leyes especiales o está contenido en los Códigos de Trabajo a los que sirve como fundamento excepcionalmente. Mas ¿qué debe entenderse por contrato de trabajo? Según Lot mar, en el plano del derecho positivo el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona (trabajador) se obliga respecto de otra (patrono) a trabajar mediante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio.

En la doctrina A. Rouast, en la obra de Planiol y Ripert, define este contrato Como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a

---

<sup>21</sup> Guerrero, Euquerio; Manual del Derecho del Trabajo, pág. 29, 30.

disposición de otra, de mozo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario.

Dentro de la legislación positiva, la legislación española del 21 de noviembre de 1931, establece que se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o varios patronos o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de ésta, por remuneración sea la que fuera la clase o forma de ella.

Dentro de esta definición se comprende tanto el contrato individual como el colectivo de trabajo, se indica la calidad de patrono, que puede ser una persona jurídica, se expresa la condición de que exista dependencia entre aquel que realiza el trabajo y el que lo aprovecha, y se establece la necesidad de que exista una remuneración, la que no exige sea en dinero, admitiéndose por tanto como salario lo emolumentos que perciba el obrero cualquiera sea la naturaleza de éstos. Se acentúa, por otra parte la inclusión del contrato en la ley aun cuando sea distinta la denominación que las partes le hayan dado, como tal de que reúna los requisitos expresados.

Un primitivo proyecto formulado en España en 1906, definía el contrato de trabajo como: La prestación de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos, quedando excluidos, expresamente, Los trabajadores en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos, y los de obra por ajuste o precio alzado, realizados fuera del establecimiento o explotación directa del patrono, los cuales se regirán por los preceptos legales de las legislaciones Civiles y Mercantiles. Este proyecto de ley, que presentado al parlamento



no llego, empero, a discutirse, incluía dentro del concepto de obrero a quienes realizaban el servicio domestico.

Proyectos posteriores eliminaron de los beneficios de la Legislación del Trabajo a esta clase de trabajadores. Una razón justificativa ha sido dada al efecto: en el servicio domestico no existe dependencia, sino continuidad de la vida hogareña, un idéntico techo, los mismos problemas y muchas veces mutua convivencia que crean una relación que no es la misma que la que existe, normalmente, entre el obrero y el patrono.

El código de Napoleón en su Artículo. 1710, da la siguiente definición: Es un contrato por el cual, una de las partes se obliga a hacer alguna cosa para otra mediante un precio convenido entre ellas. Dentro de las definiciones contenidas en los proyectos presentados en Hispanoamérica merece destacar la de Saavedra Lamas, la que expresa: el contrato de trabajo tiene por base la prestación individual o colectiva de servicios comerciales o industriales, mediante una remuneración en dinero".<sup>22</sup>

El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es esta institución, definiéndolo así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".<sup>23</sup>

"En el segundo párrafo del Artículo 20 se dice: contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a

---

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo; El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Pág. 257 a la 265.

<sup>23</sup> López Larrave, Mario; Contrato de trabajo por tiempo indefinido a plazo fijo y para obra determinada, pág. 8



prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, de este modo debemos desprender fundamentalmente las siguientes conclusiones:

Que no importara el nombre que las partes le den al contrato, que celebren y este será contrato de trabajo (en el lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, v. gr.) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio, personal subordinado y por la otra la de pagar un salario, (aun cuando al salario se le denomine a su vez, de manera diferente, v. gr. Comisión u honorario).

Que el contrato es, simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que si inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración en el párrafo final del mismo Artículo. 20 se precisa que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos. Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado la relación”.<sup>24</sup>

“En la legislación laboral guatemalteca así como en otras legislaciones modernas, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a las misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador, a ese respecto el considerando cuarto, inciso C), del Código de Trabajo vigente establece: El Derecho de Trabajo es un

---

<sup>24</sup> De Buen L, Néstor; Derecho del Trabajo Tomo II, Pág. 42, 43, 44, 45.

derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "Autonomía de la voluntad" propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social.

Hay que tomar muy en cuenta que las normas de Derecho de Trabajo por afectar el orden público, no pueden ser renunciados por los interesados en perjuicio del trabajador, aún cuando si mejoradas por los contratantes. De lo anterior se deduce que mediante la contratación individual del trabajo a desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

El contrato individual de trabajo es fundamental entre patrono y trabajador ya que éste contiene nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes así como también fecha de iniciación de la relación laboral, indicación del servicio a prestar, lugar donde debe prestarse el servicio, salario, sin faltar el de mayor importancia en la presente investigación por ser el objeto de estudio el contrato de trabajo, ya que sin un contrato de trabajo o la falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono pues al momento de una denuncia o si a requerimiento de las autoridades no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador como lo estipula el Artículo 30 del Código de Trabajo.



### 1.9. Elementos materiales de los contratos.

El pago del Salario: este elemento, configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, de entregar como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial al trabajador”.<sup>25</sup>

Antecedentes del salario; hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su fuerza de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en el campo laboral; de ahí que las primeras medidas del estatuto laboral se ocuparan del tiempo que trabajo, pero cuando la fuerza de trabajo es entregada a otro, la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica del salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

El termino salario deviene de la voz latina salarium, que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de dar a los soldados romanos que atravesaban el desierto en pago de sus servicios prestados una cantidad fija de sal.

Según el jurista guatemalteco Franco López, “Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el sueldo, que deriva del antiguo francés soude, de donde<sup>4</sup> derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a

---

<sup>25</sup> Franco López, Cesar Landelino, Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, pág. 44.



los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal".<sup>26</sup>

A pesar de que se le ha denominado de varias formas indistintamente tales como salario o sueldo, en la práctica significa lo mismo, aunque su origen es distinto, ambos representan la retribución que se da a los trabajadores por los servicios prestados al patrono, sin embargo existe una posición doctrinaria, entre salario y sueldo, siendo el sueldo la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores. Se pretende reconocer como salario a la remuneración que les hace a los trabajadores situados en una escala jerárquica superior y sueldo para empleados de menor categoría.

Como hemos afirmado anteriormente que salario y sueldo son palabras que identifican a la retribución que el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus servicios indistintamente de la posesión que ocupe, lo que hace indistinta la utilización de ambas denominaciones.

Aparte de sueldo o salario, son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a ese concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral los términos: honorarios, asesoría, corretaje.

Pero según el convenio Número 95 sobre la Protección del Salario (1949). El Artículo primero, establece; A los efectos del presente convenio, el termino salario significa, la remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de cálculo,

---

<sup>26</sup> Franco López, César Landelino, Derecho sustantivo individual del trabajo, Pág. 419.

siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya efectuado o deba prestar.

La conceptualización del salario ha sido motivo de diversificación de criterios tanto en la doctrina como la jurisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por sus servicios prestados únicamente para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo. Esta última corriente es la que predomina actualmente, bajo las características de que sea salario todo lo que le dé al trabajador el empleador como retribución por su trabajo, ya que en su medio de subsistencia y el de su familia; todo esto en concordancia con la naturaleza del derecho del trabajo.

Aunque queriéndose tratar solo el concepto jurídico del salario, no se le puede descargar el peso económico que conlleva siempre; indiscutiblemente su valor económico es constante desde los dos polos directamente tienen que ver con él, tanto el patrono como el trabajador.

En relación con el salario el autor Plá Rodríguez, se enfoca sobre el salario desde el punto de vista del trabajador, indicando que el salario, "Es la remuneración de sus esfuerzos, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar

que de él dependen. Para el empleador en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos”<sup>27</sup>

Al hablar de salario existen diferentes posturas sobre su definición, dentro de las cuales no existe uniformidad de criterio sobre el tema, para lo cual conoceremos las siguientes definiciones.

El mismo autor define al salario como un Conjunto de ventanas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de un contrato de trabajo o una relación de trabajo.

De la definición expuesta por el mismo autor, se han tomado en cuenta varios elementos, siendo los siguientes;

La idea de cambio, o sea la existencia por un lado de un trabajador que presta sus servicios, y por el otro, la remuneración que se paga por el servicio prestado, esto por el empleador.

El tipo de trabajo al cual se refiere; y

La forma más amplia de la retribución (conjunto de ventanas económicas normales y permanentes).

---

<sup>27</sup> Plá Rodríguez, Américo, Principios del derecho del trabajo, pág. 16.

Para el autor García; “el salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo”.<sup>28</sup>

Según Alsina, define al salario desde el punto de vista jurídico; “el salario debe ser considerado como una retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono”.<sup>29</sup>

Para de la Cueva, “el salario es una retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.<sup>30</sup>

Según el diccionario Cabanellas de Torres, “el salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos conceptos semejantes”.<sup>31</sup>

Según el Código de trabajo Guatemalteco, Artículo, 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento de contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

---

<sup>28</sup> García, Alonzo, Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales, pág. 210.

<sup>29</sup> Alsina, Hugo, Tratado del derecho del trabajo, pág. 168.

<sup>30</sup> De la Cueva, Mario, Derecho mexicano del trabajo, pág. 228.

<sup>31</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Pág. 10.



refiere únicamente a disminuir aquellas condiciones pactadas en los contratos de trabajo en forma superior a los mínimos establecidos en la ley.

En otras palabras sólo se podrá reducir las condiciones contenidas en el contrato hasta antes del mínimo señalado como mínimo en el Código de Trabajo. Por ejemplo si en un contrato de trabajo, se pacto una jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, de seis horas al día, en lugar de las ocho que señala la ley, sí es por mutuo acuerdo de las partes o por autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se podrá alterar la jornada hasta en un máximo de dos horas más, a fin de que se conserve la misma dentro del límite máximo señalado por la ley.

Estos constituyen los supuestos indispensables para que pueda existir la prestación del servicio, de ellos dependerá la remuneración que el trabajador reciba a cambio del trabajo, estos elementos son:

- a). La materia u objeto,
- b). La forma o modo de su desempeño,
- c) El tiempo de su realización; y
- d). Las retribuciones que como consecuencia de todos los demás elementos señalados, está el patrono obligado a cumplir<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ibid., pág. 45 a la 47



#### 1.12. Inclusión de las garantías mínimas y derechos laborales de los trabajadores.

“De conformidad con el Artículo 22 del Código de Trabajo el cual tácitamente establece:  
En todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamento y las demás leyes de trabajo o de Previsión Social.

Se prevé como garantía a favor del trabajador, la inclusión automática o sobreentendida de las garantías y de los derechos mínimos establecidos en la ley, cuando dentro del texto del contrato no se hayan consignado expresamente las condiciones de la prestación de los servicios, prevé que aunque no se haya mencionado, se tendrán incluidas todas las contenidas con carácter mínimo dentro del Código de Trabajo”.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> *Ibíd.*, pág. 47, 48.



## CAPÍTULO II.

### **2. Recopilar la opinión de varios estudiosos en relación a los contratos individuales de trabajo.**

Entre las opiniones más destacadas citadas por Fernández Molina, Luis; tenemos la del distinguido Mario López Larrave, así como las del Lic. Marco Tulio Castillo Lutín.

#### 2.1 Qué se entiende por contrato individual de trabajo:

“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. Hay que admitir que esas figuras, así perfilada no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mismos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podrá hacerlo, por más que auto defina como derecho público. Por ello nuestro Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato. De hecho, el título dos del Código se denomina CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO. Y dentro de su desarrollo concede varios artículos a lo que son los contratos”.<sup>36</sup>

El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es esta institución, definiéndolo así: “El contrato individual de trabajo constituye

---

<sup>36</sup>Fernández Molina, Ob. Cit, pág. 87 a la 99.

indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.<sup>37</sup>

“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. Hay que admitir que ésta figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien es cierto el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entra en vigor los mismos que la Ley establece”.<sup>38</sup>

## 2.2. Qué se entiende por relación laboral:

“El concepto de relaciones laborales, como un sistema, nace históricamente, en las sociedades democráticas pluralistas occidentales, y tuvo su origen en la primera revolución industrial. Lográndose, con dicho Boom Social, la evolución del trabajo humano desde un concepto familiar hacia la integración en una estructura organizada, más o menos compleja, lo que provocó un creciente interés de los grandes pensadores de ese periodo por estudiar las relaciones que se producían en el seno de las unidades productivas.

En ese sentido, emergieron obras de los más reconocidos pragmáticos de ese entonces, quienes conceptualizaron y regularon lo que era las relaciones laborales, entre éstos, el economista norteamericano John Dunlop, quien clasificará las relaciones laborales como un “Sistema”, destacando entre los factores del medio ambiente en el cual funciona un sistema de relaciones laborales, la estructura de poder sociopolítico, el

---

<sup>37</sup> López Larrave, Mario; Ob. Cit, pág. 8

<sup>38</sup> Fernández Molina, Luís. Ob. Cit, Pág. 87.

mercado del producto y la tecnología de la producción. El concepto, de origen económico y social, fue poco a poco adquiriendo una nueva magnitud que vinculaba también la reglamentación administrativa y legislativa del fenómeno.

En un primer momento, las relaciones laborales, se configuraban como un campo de estudio distinto al económico y al político como consecuencia de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial. En sus comienzos, los conflictos suscitados entre los empleados y los trabajadores, se consideraban como una preocupación de la política pública, enfocándose en la organización de los trabajadores organizados actuaban para estructurar la economía, y a través de ella, la sociedad en que vivían. Es decir, que el fin último de las políticas públicas era encausar y controlar el proceso de organización de los trabajadores en las relaciones laborales e institucionales dicho proceso.

Además, Dunlop, para poder explicar los motivos por los que se establecen determinadas reglas en determinados sistemas de relaciones laborales y cómo y por qué cambia en respuesta a cambios que afectan al sistema, (1978), se planteo que “la idea de un sistema de relaciones industriales implica una unidad, una interdependencia y un equilibrio interno que puede ser restaurado si el sistema se tambalea, con tal que no haya cambios fundamentales en los actores, contexto o ideologías”.

Dunlop, subdividió el sistema social global en tres subsistemas: a) el sistema político, b) el sistema económico y c) el sistema de relaciones laborales.



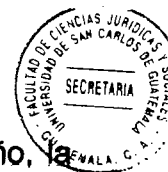
Para entender la relación laboral existente entre el funcionario, entendiéndolo en este caso como los servidores públicos, el Estado y la Ciudadanía, es necesario hacer mención de los conceptos establecidos por el Instituto del Banco Mundial, conocido como WBI, por sus siglas en inglés.

Para entender la Relación Laboral existente entre el Funcionario, entendiéndolo en este caso como los servidores públicos, el Estado y la Ciudadanía, es necesario hacer mención de los conceptos establecidos por el Instituto del Banco Mundial, conocido como WBI, por sus siglas en inglés, que significan "World Bank Institute", mismo que forma parte del Banco Mundial. Antes de profundizar en la conceptualización referida, es fundamental hacer hincapié, que el tema de la corrupción es uno de los principales problemas en la función pública a nivel mundial.

A continuación, se detallarán los conceptos referidos a la relación existente entre los tres actores de la función pública: ciudadano, funcionario público, y Estado, a fin de identificar la ruta de existencia de la corrupción, según el Banco Mundial.

La relación laboral del funcionario con el Estado; consiste en el debido proceso administrativo, en el procedimiento de los reclamos de los funcionarios como incentivos a la vocación de servicio público.

La relación cultural del ciudadano con el funcionario: referente a la promoción de una cultura de servicio al público y de respeto hacia el funcionario como factores centrales de cambio de conducta a largo plazo.



La relación administrativa con el Estado y el ciudadano, relacionado con el diseño, la implantación y el seguimiento de una carrera administrativa basada en mérito de servicio a público como objeto de la reforma.

En base al derecho comparado sobre la estabilidad laboral en las distintas Constituciones Centroamericanas: se comprobó que la estabilidad laboral es un derecho regulado en las Constituciones Políticas de la región centroamericana, y que las mismas establecen de forma estandarizada tres requisitos o elementos fundamentales para que ésta exista, a saber:

- 1) La excepcionalidad del contrato a tiempo definido: en caso de duda se clasifica como contrato a tiempo indefinido;
- 2) El despido por causas justificadas que se establecen en forma taxativa en los Códigos de Trabajo de la región;
- 3) El pago de indemnización en caso de despido con responsabilidad patronal. Al patrono se le otorga la posibilidad de romper el contrato siempre y cuando cancele las prestaciones laborales establecidas por ley

Según el Diccionario Enciclopédico Larousse, se define el término relaciones laborales como el conjunto de los vínculos jurídicos, administrativos y laborales entre un asalariado y la empresa.

“En toda relación jurídico-laboral, el trabajo lo debe prestar en forma personal y directa el trabajador, es decir que para que exista una relación laboral de trabajo es indispensable que los servicios se presten en forma directa y personal. Pues de otro

modo no existiría la relación laboral. Sin embargo la condición anterior sin embargo la condición anterior para la existencia de la relación laboral, en algunos casos puede dar lugar a problemas con el caso de la intermediación, que consiste en que una persona se compromete con otra a prestar un servicio o a ejecutar una obra, por medio de un contrato civil laboral, pero para poder cumplir su obligación contrata los servicios de varios trabajadores, el caso de un albañil, plomero, electricista, carpintero, etc. En este caso no lo prestan directamente los trabajadores, sino lo hace a través de otra persona, el intermediario, lo mismo podría decirse de otros casos como cuando se contratan los servicios de un profesional que a su vez tiene determinados colaboradores, si se aplicara estrictamente el concepto de trabajo personal, en ninguno de los casos existiría la relación de trabajo, lo que nuestra ley ha tenido que utilizar a mi juicio soluciones parciales, como la misma intermediación que ya señalamos cuyos artículos 6º. Del Código de Trabajo dice: intermediación es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. La ley tiene que recurrir a esta salida, pues el trabajo lo están prestando los trabajadores a través de otra persona, pues el patrono en realidad no lo llegan siquiera a conocer.

A pesar de lo anterior seguimos creyendo en la prestación personal del servicio pues creemos que es la esencia de la relación laboral, sin perjuicio que aquellos casos como el de profesionales que cuentan con un equipo de auxiliares, si tienen solvencia





económica o sea patronos y si no serán solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de los contratos, con el patrono”.<sup>39</sup>

“Representa la idea principal de la doctrina Italiana, según la cual el mero hecho de que una persona, trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole labora, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que pueda existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato si relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato aunque sea de índole tácita, representando por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo”.<sup>40</sup>

Con la locución relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en fase de dirección. Más aún, esos nexos personales y materiales originan, como los resultantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes.

---

<sup>39</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio. Conceptos Generales del Derecho Individual del Trabajo Guatemalteco, Pág. 70, 71.

<sup>40</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 336.



Ahora bien, cuando en la doctrina laboral se habla de relación de trabajo se quiere decir cosa distinta de lo antes referido. Constituye el lema o tesis de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores. Se parte para ello de que en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin haber quién es su empresario. Se argumenta también con el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, que asfixian la voluntad de las partes o la reducción a cuestiones nimias.

El primero en formular la teoría de la relación de trabajo fue LOTMAR, aunque dentro del marco contractual. Posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, referido a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador: Basta entonces un simple acto de adhesión para crear el vínculo laboral, con la incorporación del trabajador a la empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma.

Con esta teoría se pretende justificar jurídicamente situaciones laborales carentes de acuerdo contractual, como las del trabajo impuesto y el estado de hecho que deriva de los contratos nulos, cuando ha habido prestación de servicios, que siempre da lugar al resarcimiento del trabajador, salvo el supuesto de flagrante ilicitud. Con alcance más general, esta teoría tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito. Es suficiente para los sostenedores de esa tesis, con que un trabajador ingrese en la empresa, con que pise dentro de ésta, para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total por leyes y reglamentos, al margen de toda voluntad; por cuanto las consecuencias de aquel



hecho -el ingreso en la empresa- como sus posteriores efectos son regulados por la ley o convenios normativos de carácter colectivo.

HUECK llega a enumerar cuatro acepciones sobre relación de trabajo: A) vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos; B) toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento; C) el vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación de prestar trabajo; D) como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores.

Ciertas definiciones de la relación de trabajo se proponen superar el antagonismo entre contractualistas y anticontractualistas en torno al trabajo. Así, para PEREZ BOTIJA es la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos, reconociéndoseles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico.

“Se entiende por; relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, como la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración, según lo dispuesto en el Artículo. 19 del Código del Trabajo de Nicaragua”.<sup>41</sup>

Ampliando un poco los conceptos anteriores podemos decir que existen dos corrientes principales: la de los contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está

---

<sup>41</sup> Código de Trabajo, Nicaragua, Art. 19



dirigido a producir un efecto jurídico se le llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrono y está convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligara jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Los Anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refiere de las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono. Por estas razones nos dice deveali, justificadamente, que esta teoría pretende un retorno al derecho Germánico, en que existe la relación fiel entre el caudillo y su séquito.

Coincidimos con Cabanellas, al afirmar que si se pretende puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia.

Si solo se aceptara la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.

Aun aceptando la existencia de la cláusula de exclusión por admisión, que reputamos de inconstitucional en nuestro medio, el trabajador seguirá disfrutando de libertad, una vez que lo haya propuesto el sindicato al patrón, para discutir con éste, aspectos específicos más favorables en su contrato de trabajo.

“Nuestra Ley Laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el Artículo 20, o sea que se separa de los sistemas señalados por la doctrina, pues define la Relación del Trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen”.<sup>42</sup>

### 2.3. Quiénes intervienen en las relaciones de trabajo.

Los elementos personales son los siguientes: empleador y trabajador; pero existen otros secundarios que son los representantes de los patronos y los intermediarios.

### 2.4 Empleador:

Este término es sinónimo de patrón, patrono, empresario, dador de trabajo, etc. Por patrón se puede entender todo aquel que utiliza los servicios personales de uno o más trabajadores, en virtud que existe un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

Guillermo Cabanellas indica que “patrón es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”<sup>43</sup>

“De Acuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la Ley, en su artículo 10, define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

---

<sup>42</sup> Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Pág.30, 31, 32.

<sup>43</sup> Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, tomo v, pág. 162.

Por una parte tenemos ahora que deducir, la definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el Artículo 8, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado. Repetimos los comentarios que hemos hecho en ediciones anteriores, en el sentido de que la Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicio por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse con forme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro de que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desiguados del verdadero patrón.

En un precepto especial la Ley nos dice ahora que los directores, administradores gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de administración y dirección en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrono y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador, como directores, gerentes, administradores etc.

Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando, todos, en representación de su superior común que, en último análisis,



viene a ser el gerente, quien puede ser, o bien el dueño o genuino patrón, o bien a su vez un representante de este”.<sup>44</sup>

## 2.5 Trabajador:

“Al igual que el empleador, este término también es sinónimo de proletario, empleado, obrero, jornalero, asalariado, etc.

El trabajador es toda persona que trabaja, que presta sus servicios personalmente a un patrono. El se obliga, por el contrato de trabajo, a emplear, durante, un período, toda su actividad física o intelectual en provecho del patrono. La obligación del trabajador consiste en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiere convenido.

Por trabajador se entiende toda persona individual que presta sus servicios personalmente a otra persona, llamada patrono, por existir un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

La circunstancia de que trabajador sea un vocablo que, por su amplitud, permite incluir a obreros y empleados, lo dota de esa generalidad conveniente para comprender a todos los sujetos del contrato laboral que aparecen como parte obligada por su prestación característica. Se designa como obrero a quien efectúa una prestación donde prevalece la energía muscular y, en cambio, empleado a quien presta servicios de predominante índole intelectual.

---

<sup>44</sup> Guerrero. Ob Cit. Pág. 41, 42, 43.



Para que una persona pueda ser conceptuada como sujeto de la prestación laboral en el contrato de trabajo deben concurrir estos elementos: A) tratarse de una persona física; B) realización de un trabajo, de una actividad, manual, intelectual o mixta; C) que el trabajo se realice por cuenta ajena; D) relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe; E) una remuneración, aún cuando no se hubiera fijado de antemano su cuantía. De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte - patrono o empleador- a restar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

Suele completarse esa definición agregando que los servicios deben prestarse "fuera del domicilio del obligado"; pero esto fuerza a inmediatas puntualizaciones, ya que ciertos trabajadores típicos, como los porteros de las casas de renta, algunos guardianes de establecimientos e incluso determinados empleados, pueden contar con vivienda en el lugar del trabajo, como parte de su retribución, sin disminuir su índole de parte contratante.

Señala RAMÍREZ GRONDA que la palabra trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera, todos los habitantes del país serían trabajadores. En Derecho del Trabajo se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir, a aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma e independiente". Y KROTOSCHIN estima que trabajador es la persona (física) que libremente presta trabajo para un patrono mediante una relación de coordinación, pero con carácter dependiente, y a los efectos del Derecho Laboral y como objeto de éste,





considera como trabajador "cualquier actividad humana, sea natural o intelectual, que una persona física hace conscientemente y con miras a un fin determinado.

El código de Trabajo, en su Artículo 3. Define al trabajador así trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Nos dice el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que Trabajador es toda persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado.

Con aciertos nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agrego que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Como se ve, el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y por lo mismo, solamente en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de la familia (lo que resulta sumamente extraño para un trabajo lícito) cabe la opinión del marido.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.



La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta, a Brunn y Galland, que en su obra Droit du Travail al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado.

Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que más adelante comentaremos y que se refiere a los intermediarios.

Una conclusión práctica también desprendemos de esta definición, o sea que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, desde el momento que ya no le prestan servicio personal alguno”.<sup>45</sup>

Representante Patronal: José Antonio Galdámez Escamilla, en sus tesis, Los elementos esenciales del contrato de trabajo, indica lo siguiente: “este ejerce a nombre del patrono funciones de dirección y de administración dentro de los cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos, dentro de la organización de la empresa y por esa razón son empleados de confianza de dirección o de representación”.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Guerrero, Ob Cit; Pág.33.

<sup>46</sup> Galdámez Escamilla, José Antonio, Los elementos esenciales del contrato de trabajo, pág. 19



## 2.6 Condiciones de trabajo:

“De acuerdo con el principio de Garantías Mínimas, las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, no pueden alterarse, si esta alteración implica reducción de las condiciones inicialmente pactadas, no obstante, con carácter de excepción, el Código de Trabajo establece dos casos en los que sí puede alterarse las condiciones pactadas en el contrato, siempre y cuando se den las condiciones establecidas.

En aquella dirección las condiciones podrán alterarse por acuerdo de las partes o autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en ambos casos se refiere únicamente a disminuir aquellas condiciones pactadas en los contratos de trabajo en forma superior a los mínimos establecidos en la ley.

En otras palabras solo se podrá reducir las condiciones contenidas en el contrato hasta antes del límite señalado como mínimo en el Código de Trabajo. Por ejemplo si en un contrato de trabajo, se pacta una jornada de trabajo efectivo diurno, de seis horas al día, en lugar de las ocho que señala la ley, sí es por mutuo acuerdo de las partes o por autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se podrá alterar la jornada hasta en un máximo de dos horas más, a fin de que se conserve la misma dentro del límite máximo señalado por la ley”.<sup>47</sup>

## 2.7 Cuales son las garantías mínimas:

Según lo establece la Constitución Política de la Republica de Guatemala son los siguientes:

---

<sup>47</sup> Franco López, Cesar Landelino. Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, pág. 45, 46.



Artículo 102: “Derecho sociales mínimos de la legislación del trabajo”, son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

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, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada de trabajo efectivo



nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los



trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpidamente y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrán derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descanso pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

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

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

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



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

Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

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

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

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

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

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participación en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección de General de Trabajo.

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

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

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

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





## 2.8 Requisitos indispensables de los contratos de trabajo:

Según lo establece el Código de Trabajo Guatemalteco en su Artículo; 29 el cual literalmente establece: el contrato escrito de trabajo debe contener:

“Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.

La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

La indicación 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;

El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

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;

La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

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, periodo y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad 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 pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir al trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

El lugar y fecha de celebración del contrato; y

La 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”.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Código de Trabajo, Decreto Número 1441, de Guatemala. Artículo 29.



## CAPÍTULO III

### 3. Suspensión de los contratos de trabajo.

“En casi todos los países y el nuestro, hay tendencia a limitar las causas de terminación de los contratos de trabajo, para mantener la estabilidad en el trabajo.

Uno de los medios para conseguir ese fin es la suspensión de los contratos de trabajo que deja éste en vigor, aunque no se cumplan, pasajeramente ciertas obligaciones y no puedan hacerse valer ciertos derechos. Por varis circunstancias, trabajadores y patronos pueden encontrarse imposibilitados para cumplir con sus obligaciones fundamentales, o sea, prestar el servicio y pagar el salario. La institución de la suspensión del contrato de trabajo persigue resolver estas situaciones estableciendo los casos en que puede suspenderse los efectos del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, esto es, sin que el trabajador incurra en responsabilidad por no presentarse a desempeñar el servicio y el patrono por no pagar el salario. El principio en el que se fundamenta, en la mayor parte de las legislaciones, la suspensión del contrato de trabajo, es el que señala que ninguno de los contratantes es responsable del caso fortuito.

Como el principio es vago, algunas legislaciones como la nuestra, señalan taxativamente los casos de suspensión, otras, siempre para garantizar la permanencia de la relación de trabajo en beneficio del trabajador consideran que deben de consignarse una regla su suficientemente elástica, para permitir al obrero faltar en determinadas condiciones a su trabajo.



Según algunos tratadistas existen dos clases de suspensión: la absoluta y la relativa.

La primera es aquella en que ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna; la segunda se presenta cuando solo uno de los contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones.

El Código de Trabajo regula dos clases de suspensión de los contratos de trabajo, la de carácter colectivo y la de carácter individual, las que a su vez pueden ser totales o parciales según el caso”.<sup>49</sup>

### 3.1 Definición:

“Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando se afecta una o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en la empresa y una o ambas partes de la relación de trabajo dejan de cumplir con sus obligaciones principales”.<sup>50</sup>

“La suspensión del contrato individual del trabajo es un tema fundamental en el estudio del contrato de trabajo, tanto por las consecuencias jurídicas y económicas que acarrea como porque son varias las causas que la motivan. Por ello, aparece con frecuencia en el desarrollo de la relación de trabajo, y ante tal asiduidad hace falta analizar todas las circunstancias que la rodean.

Esta figura jurídica se presenta como una opción para el trabajador y a empresa que sirve para detener, a causa de razones previstas en el mismo cuerpo legal, el cumplimiento de sus respectivas obligaciones contractuales. Como resulta evidente, la

---

<sup>49</sup> Franco López, Landelino, Instituciones del derecho Individual del Trabajo, pág. 101, 102.

<sup>50</sup> Ibid, pág. 103



suspensión del contrato tiene una doble motivación: por parte de la empresa y por parte del trabajador.

La suspensión del contrato de trabajo puede producirse a consecuencia del propio trabajador o por causas atribuibles a la empresa; pero hay que distinguir entre la suspensión propiciada por el trabajador (que solo le afectara a él y a la empresa, pero nunca al resto de los trabajadores) y la patrocinada por la empresa (que no afectará solamente a un trabajador, sino a la totalidad de los trabajadores)”<sup>51</sup>

La suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo, según afirma Cabanellas (el contrato de trabajo, t. III, p. 27). De acuerdo a la idea de Alfredo J. Ruprecht la suspensión puede ser absoluta o relativa. “La primera... consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan... La segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado (Contrato de trabajo, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1960, p. 241).

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantienen viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad, en algunos casos.

---

<sup>51</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del trabajo, pág. 185, 186.



Respecto a la suspensión se afirma que constituye un derecho a favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio. Tal es el criterio de De la Cueva quien, además, señala que la suspensión está íntimamente ligada al derecho a la estabilidad en el empleo (El nuevo derecho..., t. II pp. 231-232).

Esta afirmación es discutible. Cabanellas sostiene que “no es un derecho del trabajador, ya que en todos los casos emana de una norma legal que afecta al trabajador igual que al empresario (Contrato de trabajo, t. II, p. 28) y parece coincidir con el mismo criterio Ruprecht, cuando acepta que la suspensión sea “por culpa del trabajador” (p. 242), lo que hace pensar en la suspensión como efecto de una sanción.

“En realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantienen viva una relación laboral en la que no se producen sus consecuencias “naturales”, pero también puede sobrevenir en su perjuicio. Así ocurre en virtud de lo dispuesto en el Artículo. 42, fracción VII, que autoriza al patrono para suspender al trabajador que, por causas que le sean imputables carezca de los documentos que las leyes y reglamentos exijan, para la prestación del servicio. Esta disposición no tiene antecedentes en la ley anterior, y por ello era discutible si la falta de estos documentos, podía autorizar al patrón a rescindir el contrato. En términos parecidos en el Artículo. 243, relativo al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se ordena la suspensión sin responsabilidad patronal de aquellos trabajadores que transitoriamente sufran una suspensión de las licencias, pasaportes, visas u otros documentos necesarios para el desempeño de su trabajo.



Otro claro ejemplo de suspensión en perjuicio de los trabajadores resulta de lo dispuesto en el Art. 243-X que autoriza a los patrones a establecerla como medida disciplinaria, hasta por ocho días. Es indudable, en ese caso, en modo alguno constituye una ventaja para los trabajadores el hecho de que el patrón, lícitamente, les impida trabajar y consecuentemente ganar salario”.<sup>52</sup>

### 3.2 Clasificación de la suspensión.

La ley menciona en forma separada las causas de suspensión de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas. La razón es obvia ya que se trata de dos problemáticas diferentes. Sin embargo, en la enumeración que se lleva a cabo en el Artículo, 42 no se incluyen todos los casos de suspensión individual y es preciso, por ello, invocar otras disposiciones.

Por otra parte una causa típica de suspensión como es el riesgo profesional que incapacita al trabajador, también es objeto de un tratamiento particular en la ley, en el Título Noveno relativo a los “Riesgos de Trabajo”. De la Cueva señala, precisamente, que excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

“Ahora seguiremos, en primer término, el orden del Art. 42, que contiene las disposiciones generales y enseguida veremos los casos contemplados en lugares diferentes de la ley.

---

<sup>52</sup> De Buen L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, pág. 65, 66.



a) La enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso el bien jurídico que se protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar. Se trata de un caso de suspensión absoluta, en virtud de que la ley no impone al patrono el deber de pagar salario. En todo caso y si reúne los requisitos, el trabajador percibirá subsidios de la seguridad social.

La suspensión derivada de la enfermedad contagiosa procederá decretarla a su petición que, en todo caso, está obligado a formular, ya que los trabajadores deben poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. El patrón a su vez deberá suspender de inmediato al trabajador, previa constancia medica la cual acredite su mal estado de salud, por ser obligatorio para los patrones el procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo.

b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Cuando un trabajador sufre una enfermedad que lo incapacita para laborar se genera una causa típica de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Se trata como en el caso anterior, de una suspensión absoluta, porque el patrón no tiene la obligación de pagar el salario. Por otra parte, la seguridad social solo protege parcialmente a los trabajadores que se encuentran en esta situación: en primer término el subsidio se paga solo a partir del cuarto día de inicio de la enfermedad. En segundo lugar, no compensa por la totalidad del salario, ni puede cubrirse por más de cincuenta y dos semanas prorrogables por otras veintiséis.

El trabajador que se encuentre enfermo debe satisfacer dos requisitos: En primer término, dar aviso a la empresa, de su enfermedad y, en segundo lugar, acreditar su



incapacidad mediante un certificado médico, en la misma fecha en que vuelva a trabajar. De otra manera se entenderá que ha incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar una rescisión de la relación laboral. Así se desprende de lo dispuesto en párrafo primero del Artículo. 43 de la ley.

La necesidad de que la incapacidad se expida precisamente por médicos del seguro social parece desprenderse de la misma disposición (“...hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo...”), pero la Corte sostuvo otro criterio en la siguiente ejecutoria:

No es exacto que el Instituto Mexicano del Seguro Social sea la única entidad que puede dar a los trabajadores asegurados en él, constancias o certificados para acreditar que en una fecha determinada se encontraba padeciendo alguna enfermedad que les impidió asistir a sus labores, ya que ninguna disposición legal lo establece así, por lo que esa circunstancia puede justificarse por cualquier otro medio que prueba especialmente en el testimonio de alguna persona que ejerza la profesión médica.

c) La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia ejecutoriada. Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación de trabajo queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado en forma definitiva y ello le impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el patrón queda autorizado para rescindir sin responsabilidad de la relación laboral. De otra manera, al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanudará en sus términos.

La ley sancionara, en este caso, dos situaciones diferentes. Por una parte, establece la suspensión si el trabajador esta previamente en prisión, lo que quiere decir que no es

el proceso, sino la prisión, lo que suspende la relación laboral. Por la otra parte sanciona la conducta el permitir que el patrón rescinda el contrato que celebros con quien fue condenado por sentencia ejecutoriada.

Es claro, de acuerdo con lo anterior, que si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, no podrá suspender por efecto del proceso salvo que tuviera otras causas para ello, de la misma manera que si el trabajador que se encuentra en libertad provisional la pierde por sentencia definitiva, esta última situación permitirá al patrón rescindir la relación de trabajo.

También se trata en este caso, en una suspensión absoluta, ya que el patrón no pagara salarios, salvo que si el trabajador fue detenido por obras en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

d) El arresto del trabajador. El arresto constituye una medida administrativa o bien una sanción judicial o bien una sanción judicial por faltas menores, desacatar una orden judicial. Desde luego constituye un motivo de suspensión absoluta, por no imponerse al patrón la obligación de pagar salarios.

Los arrestos se han convenido en algunos casos, en un medio fraudulento para justificar faltas al trabajo. Algunos trabajadores han recurrido al subterfugio de obtener constancias de arresto para impedir la rescisión de sus contratos. En realidad, en esta materia abunda la improvisación por lo que no es difícil averiguar si el documento exhibido corresponde a un auténtico arresto. En caso contrario, la maniobra autorizara al patrón para rescindir la relación de trabajo por falta de probidad del trabajador.

e) El cumplimiento de servicio y el desempeño de cargos constitucionales. En el Artículo, 5 Constitucional se determina que son obligatorios los servicios por las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta. A su vez fracción III, del Artículo, 3 de la propia Constitución se menciona que es obligación de los mexicanos alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. El cumplimiento de esos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral. Por ese motivo la ley en la fracción V del Artículo, 42 prevé la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones”.<sup>53</sup>

“La suspensión del contrato individual del trabajo es un tema fundamental en el estudio del contrato de trabajo, tanto por las consecuencias jurídicas y económicas que acarrea como porque son varias las causas que lo motivan. Por ello, aparece con frecuencia en el desarrollo de la relación de trabajo, y ante tal asiduidad hace falta analizar todas las circunstancias que lo rodean.

Esta figura jurídica se presenta como una opción para el trabajador y la empresa que sirve para detener, a causas de razones previstas en el mismo cuerpo legal, el cumplimiento de sus respectivas obligaciones contractuales. Como resulta evidente, la suspensión del contrato tiene una doble motivación: por parte de la empresa y por parte del trabajador.

---

<sup>53</sup> *Ibíd*, pág. 66, a la 70.



La suspensión del contrato de trabajo puede producirse a consecuencia del propio trabajador o por causas atribuibles a la propia empresa; pero hay que distinguir entre la suspensión propiciada por el trabajador (que sólo le afectará a él y a la empresa, pero nunca al resto de los trabajadores) y la patrocinada por la empresa (que no afectará solamente a un trabajador, sino a la totalidad de los trabajadores).

Pueden ser las causas de suspensión por parte de la empresa:

- a. El caso fortuito.
- b. La muerte del patrón.
- c. La falta de materia prima.

Por otra parte, las causas de suspensión atribuidas al trabajador son las siguientes:

- a. Los accidentes de trabajo.
- b. Las enfermedades contagiosas.
- c. La maternidad.
- d. El incumplimiento de obligaciones legales.
- e. La huelga.
- f. Los permisos convenidos.

El arresto del trabajador.

En seguida se analiza con brevedad cada una de ellas, a fin de determinar sus características.

Causas imputables al patrón:

Caso fortuito: Esta es la primera causal de suspensión, que consiste en fuerza mayor, por la que se entiende todo que se entiende todo fenómeno natural, irresistible e



inevitable, ajeno a la voluntad del patrón, pero que por su magnitud impide durante algún tiempo la realización del trabajo. Este puede ser el caso de inundación, incendio, terremoto, etc.

**La muerte del patrón:** En algunos casos, la muerte del patrón puede propiciar la suspensión del contrato de trabajo. Esta causal es relativa, porque el contrato de trabajo no prevé la situación de *intuitu personae* en relación con el patrón, sino solamente referida al trabajador. Por eso, como regla general, debe sustituir de manera normal al contrato. No obstante en algunas situaciones la muerte o incapacidad física del patrón obliga a suspender el contrato debido a que para la realización de este se requiere totalmente la participación física o mental del patrón.

**Falta de materia prima:** La falta de materia prima puede ser otra causal de suspensión del contrato de trabajo, pero la ley exige que dicha falta no sea imputable al patrón. Ante tales circunstancias el derecho mexicano prevé un trámite rápido para la justificación de la medida.

**Causas imputables al trabajador:**

**Accidentes de trabajo:** Un infortunio laboral es capaz de producir alguna incapacidad física parcial o total, que según el médico impida que el accidentado realice el trabajo. En tales circunstancias, el contrato de trabajo se suspende pro el tiempo que el trabajador requiera para su recuperación total a juicio del médico tratante, quien deberá amparar dicho lapso con un certificado de incapacidad. Situación diversa se presenta cuando el accidente no haya sido en el trabajo, ni a consecuencia del mismo, pero que produzca una imposibilidad laboral. Los efectos legales de esa situación desde luego

no serían los mismos que si el accidente hubiera sido dentro del trabajo y declarado profesional. No obstante, la suspensión laboral, si se requiere, se otorgara haciendo una interpretación a latu sensu del concepto enfermedad, es decir, como si el trabajador estuviese enfermo, durante el tiempo que dure el periodo de incapacidad.

**Suspensión por enfermedad:** Si se entiende como enfermedad, todo estado patológico que sobrevenga al trabajador, suele constituir una causal frecuente de suspensión del contrato de trabajo. Esta situación puede frecuentarse en tres casos: enfermedad contagiosa, enfermedad general y enfermedad profesional.

**La maternidad:** En el caso de la mujer trabajadora, el proceso biológico de la maternidad se convierte en otra causal de suspensión del contrato de trabajo, ya que en la etapa de gestación, la trabajadora debe observar cuidados médicos a fin de preservar el producto, por lo que se ve prácticamente imposibilitada de realizar trabajos físicos. Esta situación se acentúa en tanto se aproxima la fecha de parto, por lo que el legislador la protege con una etapa de suspensión que abarca varias semanas antes del parto y otras tantas después.

Una característica especial distingue a esta causal suspensiva: el hecho de que a pesar de que, se ha señalado, la suspensión del contrato implica no obligaciones entre las partes durante el término de la suspensión, en este caso, con un carácter eminentemente social, las legislaciones laborales establecen la obligación de pago salarial durante la suspensión. En nuestro país la ley ampara a los trabajadores con suspensión laboral y pago salarial durante las seis semanas anteriores al parto y las seis posteriores.

Suspensión por cumplimiento de obligaciones legales. Las leyes, en algunos de sus apartados, establecen obligaciones ciudadanas que para cumplirse exigen de las personas disponibilidad de tiempo. Por ello, el recaer ésta sobre los trabajadores obliga a que suspendan sus contratos de trabajo, con la seguridad de que al cesar el encargo legal podrán regresar a continuar su relación de trabajo. Entre estos casos se hallan los puestos públicos a los que se accede por la elección popular.

La Huelga: Caso especial dentro del estudio de las suspensiones lo constituye la huelga, porque cuando sucede una controversia colectiva, una situación en la que los interés de la empresa y los intereses de los trabajadores se encuentra en polémica, se llega a la suspensión de labores. El estado reconoce el derecho de huelga, con el que se garantiza en la ley a los trabajadores el derecho a los salarios caídos.

El contrato entra en suspensión en el momento que estalla la huelga, y se garantiza a los trabajadores el regreso al trabajo cuando se solucione el conflicto. Esta suspensión es especial porque afecta a todo el grupo de trabajadores.

Suspensión convenida: Otra causal de suspensión de contrato surge a partir de causas previamente convenidas entre las partes en el texto del contrato, o sea, cuando por la propia naturaleza del trabajo por realizar se necesitan suspensiones previsibles. Cuando existe tal posibilidad se puede pactar en el contrato que la suspensión entre en vigor en la fecha señalada. Tal es el caso de algunos contratos de deportistas profesionales, en los que cuando se termina la temporada todos los contratos se suspenden hasta el siguiente torneo, a excepción de aquellos que hubiesen sido solamente por una temporada; en tales casos, al finalizar ésta el contrato también termina.



Arresto del trabajador: En la legislación mexicana aparece como causal suspensiva del contrato de trabajo la detención del trabajador por las fuerzas de orden público, y acepta dos casos de detención. En uno el arresto del trabajador es como una finalidad puramente indagatoria, pero le impide presentarse a laborar. El otro es el caso de prisión preventiva del trabajador a la que sigue sentencia absolutoria, a lo que el legislador agrega que si el trabajador participó en el incidente obrando en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador”<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del trabajo, pág. 186 a la 189.





## CAPÍTULO IV

### 4. Formas de terminación de los contratos de trabajo más conocidas.

“Clasificación doctrinal de las causas de terminación. Son múltiples los criterios de clasificación que pueden invocarse en la doctrina extranjera. Sólo a título de orientación al lector, para que pueda advertir la variedad de opiniones, hacemos referencia, a continuación, a algunos de ellos. Por regla general los cuadros que presentamos resumen el punto de vista del autor expresado a lo largo de su obra lo que impide hacer una referencia precisa de páginas de cada obra.

#### 4.1 De acuerdo con Barassi pueden plantearse dos causas generales de cesación:

Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunstancia en el tiempo, a que se hubiera destinado originalmente.

Por el advenimiento de un hecho, jurídico por su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente.

#### 4.2 De la obra de Rafael Caldera podría extractarse el siguiente cuadro:

##### a) Por voluntad de las partes.

- El mutuo consentimiento.
- La llegada del término.
- La conclusión de la obra.
- Las causas estipuladas válidamente en el contrato.

##### b) Causas ajenas a la voluntad de las partes.

- La fuerza mayor.
- La muerte del trabajador.
- La incapacidad del trabajador.



- La cesación o la quiebra inculpable de la empresa.
- La muerte del patrón.
- Las demás causas de extinción de los contratos, con forme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.

c) Terminación por voluntad de una de las partes.

- Despido
- Retiro.

Esta clasificación que Caldera extrae de la ley Venezolana es clara, precisa y, salvo algún detalle, la muerte del patrón que en México no produce necesariamente la terminación de la relación de trabajo, aplicable en nuestro medio.

4.3 Según Guillermo Cabanellas, con mayor riesgo, pero siguiendo una línea parecida a la de Caldera, produce el siguiente cuadro que dice constituye una síntesis de la legislación comparada hispanoamericana.

Derivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio.

- Contrato de prueba.
- Contrato a plazo cierto o de duración determinada.
- Contrato para obra determinada.

Derivadas del mutuo consentimiento y acuerdo de partes.

- Causas previstas válidamente en el contrato.
- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador aceptada por el patrón.
- Ajenas a la voluntad de las partes.
- Muerte del trabajador.
- Muerte del patrón, con imposibilidad de seguir la empresa.



- Incapacidad.
- Fuerza mayor: incendio, inundación, guerra, etc.
- Incapacidad total o permanente para el trabajo: accidente, enfermedad, ancianidad.
- Cesación de la actividad.

Por resolución judicial (Nulidad del contrato).

Causas que solo excepcionalmente le ponen término al contrato de trabajo.

- Cesación, traspaso de la industria.
- Quiebra del patrón.
- Muerte del patrón.
- Prisión del trabajador.

Cabanellas incluye, además, en el mismo cuadro las causas que suspenden pero no disuelven el contrato de trabajo, quizá la clasificación más técnica y aplicada a una terminología rigurosamente científica es la que nos ofrece.

4.4 Según Fernando Suárez González, en los siguientes términos.

a) Realización del Contrato: extinción por cumplimiento.

1. Decadencia del término.
  - Directamente terminado.
  - Indirectamente terminado.
2. Realización de la condición.
  - No potestativa.
  - Potestativa: desistimiento y dimisión.

b) Defecto funcional del contrato: ineficacia sobrevenida.

1. Disolución por mutuo disenso.



2. Resolución por hecho sobrevenido.
  - Incumplimiento: despido directo e indirecto.
  - Imposibilidad.
  - Excesiva onerosidad.

Es bueno aclarar, por lo poco frecuente que es su uso en México en el sentido que le da Suárez, que la palabra “desistimiento” referida a la terminación unilateral del contrato significa el cierre de la empresa por la sola voluntad del patrono. El propio Suárez admite, al analizar en detalle esa causa de terminación que la tendencia actual es la de limitar cada vez más la libertad del empresario para cerrar su empresa. En México aparece de fundamento una terminación de esa naturaleza ya que es evidente que los empresarios quedan vinculados en el sentido de tener que continuar los trabajos salvo que una circunstancia insuperable lo impida. En particular queda regulada esta situación por el Artículo 434.

Clasificación de la ley.

En el artículo 53 se dispone lo siguiente.

Art. 53. “son causas de terminación de la relación de trabajo”

El mutuo consentimiento de las partes.

1. La muerte del trabajador.
2. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38.
3. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Los casos a que se refiere el Artículo 434.



Esta clasificación es basada en el derecho común Mexicano”.<sup>55</sup>

#### 4.5 Terminación por decisión del patrono:

4.5.1 Despido: “tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informa que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

Partiendo pues de un sistema de plena libertad de Contratación-despido, suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarnos con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que solo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial. Como se analiza en otro pasaje de este libro, en Guatemala rige, en términos generales, la libertad de contratar-despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene la libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada. Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a

---

<sup>55</sup> De buen. L. Néstor, Derecho del trabajo tomo II, pág. 124 a la 128.

cambio de una indemnización- previamente fijada por la ley- ese derecho se le puede quitar.

El empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores: sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que se traduce en el pago de indemnización) si el despido es simple, sin invocación de motivo justo.

Las excepciones derivan de situaciones especiales que restringen el derecho del patrono para dar por terminado el contrato de trabajo; esta facultad corresponde en esos casos a un juez de la jurisdicción laboral.

4.5.2 Despido justificado: La justicia o no del despido cobra sentido en cuanto de deba imponer al pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de indemnización; al contrario sentido, si no existe causal justificativa, entonces es procedente aquel pago. Si se implementare la indemnización universal, esto es el pago de indemnización en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia.

Pero nuestra legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual.

Para poder dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, la ley (Artículo 77 del Código de Trabajo) nos proporciona un detalle de hechos o situaciones que facultan



al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada.

Nuevamente se trata de un listado muy genérico y que da lugar a encontradas interpretaciones. Entre las causales son pocas las que se pueden determinar en forma taxativa. La ausencia injustificada por más de dos días, es de las pocas causales de fácil comprobación.

Encontramos en la práctica dos problemas: el primero consiste en la adecuación de una de esas figuras al caso real, esto es, la interpretación que se dé a los alcances del precepto; y el segundo, más importante aun, en poder demostrar en juicio o fuera de él, la efectiva comisión de uno de esos hechos por parte del trabajador. Esta situación se agrava dentro del proceso, en virtud del principio de Inversión de la carga de la prueba, por la cual corresponde al empleador demostrar que el trabajador cometió una de las listadas faltas laborales; a ello se debe sumar el principio de tutelaridad que también cobra vigencia en el campo procesal y adicionalmente el poco formalismo que informa estos procesos de trabajo.

El despido es pues justificado, si de efectúa fundado en alguna de las causales contenidas en el detalle del Artículo 77 precitado; el empleador podrá invocar para el despido una de esas causales, lo cual podrá o no haber sido cierta y aun siendo cierta el empleador tendrá que sostener y probar ante un juez laboral, que el trabajador efectivamente incurrió en la falta. Caso contrario deberá pagar la indemnización.

Es importante resaltar que de conformidad con las reformas al Código de Trabajo, el aviso de terminación por despido debe darse por escrito, pudiéndose derivar que en defecto de tal formalidad, la relación laboral continuara o que, el trabajador sigue devengando su salario.

#### 4.6 Terminación por decisión del trabajador.

**Renuncia:** Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del pre-aviso, y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

La indemnización del pre-aviso a caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que el Código contiene un artículo específico (Artículo 83), que regula estas situaciones; según ello, el pre-aviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador. Sin embargo, un laborante puede dar el aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el periodo estipulado en la ley; por otra parte hasta podría resultar contraproducente esa situación. Únicamente si el empleador gana un juicio por abandono del trabajador, puede obtener el pago de dicho pre-aviso más daños y perjuicios (Artículo 80 del Código de Trabajo). Sin embargo, resulta más cara la acción emprendida que los beneficios que se obtendrían. Lamentablemente es otro ejemplo más de la letra muerta de la ley, que merece revisarse y en su caso, exigirse con mayor rigor para una mejor transparencia y armonía en las relaciones laborales.

**Despido indirecto:** Cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy deterioradas o en previsible vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por mínima que resulte, para precipitar la terminación de la relación laboral. El llamado despido indirecto, se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa,





preferentemente como una renuncia, viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa si no con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a ese tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado (con los mismos efectos de un despido directo no justificado). El Artículo 79 del Código de Trabajo, contiene un listado de esas causales, la mayoría de ellas muy genéricas y de muy difícil comprobación. Destacan entre ellas la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo (traslado de ubicación, rebaja de sueldo, descenso de categoría.).

De conformidad con la ley (Artículo 80 del Código de Trabajo) en el supuesto de abandono de trabajo por invocación del despido indirecto, puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandono el trabajo sin justa causa, sin embargo, ese presupuesto casi nunca se da, ya que por lo general será él trabajador quien alegara que fue despedido en forma indirecta y corresponderá al patrón probar, ya sea que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto. Nuevamente, el problema radica en la evidencia frente a los tribunales.

Abandono: Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por



abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos, lo que obtendrá el patrón será: no pagar indemnización, pago del importe del pre-aviso (meramente simbólico) y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal. Si son montos pequeños o no se espera alguna acción judicial del ex trabajador, no vale la pena consignar las prestaciones en un tribunal simplemente tener a disponibilidad del trabajador el monto de sus prestaciones, excluyendo por supuesto, el monto de la indemnización.

No reintegrarse a su puesto de trabajo: Como una variante del caso anterior, debe contemplarse el caso de un trabajador, que no se reintegre a su puesto de trabajo una vez ha desaparecido la causa de la suspensión del contrato. Este supuesto tiene mayor aplicación en el caso de suspensión colectiva, especialmente por huelga, una vez el juzgado ha fijado un término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa, con forme el literal b) del Artículo 396 del Código de Trabajo”.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Pág. 142 a la 147.



## CONCLUSIONES

1. Al término de la presente investigación se ha logrado establecer el incumplimiento de lo que regula el Código de Trabajo en su Artículo 28, el cual hace mención de la forma de celebración de los contratos de trabajo y el número de ejemplares que deben de ser extendidos, los cuales según se regula son tres los quedarán en poder de cada una de las partes y un ejemplar para la Inspección de Trabajo lo cual no se da en nuestro Guatemala.
2. Según la presente investigación se determina el número de casos que se presentan a la Inspección departamental de Trabajo, los cuales al final del desarrollo del procedimiento llevado por dicha institución el número de casos resueltos satisfactoriamente por la Vía Conciliatoria no son relativos al número de casos presentados al inicio como solicitudes de conflictos laborales.
3. Según la información proporcionada por la Inspección Departamental de Trabajo, en cuanto al número de casos en el año 2011, no se logra alcanzar al 100% la resolución de éstos debido a que no todos se presentan con el respectivo contrato de trabajo por el incumplimiento de los patronos.
4. Los delegados departamentales, no cuentan con un ordenamiento jurídico, que les permita sancionar directamente a los patronos cuando se suscitan problemas en el incumplimiento que se tiene en cuanto a la presentación del las copias respectivas de los contratos de trabajo que celebran.



5. El desconocimiento que existe a nivel general, con relación a los contratos individuales de trabajo, es objeto de utilidad para los patronos con el fin de explotar al trabajador, sin que éste sepa cuáles fueron las condiciones pactadas en su contrato de trabajo al inicio de su relación laboral.



## RECOMENDACIONES

1. Se emita un acuerdo Gubernativo por el Ministerio de Trabajo en el cual, se pueda facultar a la Inspección General de Trabajo, para que por medio de cada uno de sus delegados departamentales se impongan ciertas sanciones a los patronos en el caso de que se incumpla con la presentación de las copias de los contratos de trabajo en el tiempo prudencial que establece nuestra legislación.
2. A través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se pueda emitir un acuerdo en el cual se faculte a los delegados departamentales, para la imposición de las sanciones concernientes, de acuerdo a la gravedad de las situaciones que se presentan en dichas instituciones, y lograr el mayor número de casos resueltos por la Vía conciliatoria.
3. Establecer una oficina de la Inspección General de Trabajo en cada uno de los municipios, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para tener un mayor número de resoluciones de conflictos laborales y no se recargue sólo una delegación dando con ello un mejor funcionamiento administrativo a las Inspecciones Departamentales de Trabajo.
4. Por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se les proporcione la facultad a los delegados departamentales, mediante un acuerdo tomando como base el Art. 321 del Código de Trabajo, para que puedan promover los juicios ante los tribunales de trabajo correspondientes de todas aquellas personas de escasos recursos notables.



5. Proporcionar charlas por medio de los delegados departamentales, sobre la materia de los contratos de trabajo y los derechos que cada uno de los trabajadores tiene, en las empresas con mayor número de empleados ya que muchos de estos son analfabetos y por lo mismo no tienen el conocimiento en cuanto a los contratos de trabajo respectivamente.



## ANEXOS







**Presentación de resultados según las estadísticas llevadas a cabo por la Inspección Departamental de Chimaltenango.**

Estos son resultados de las estadísticas presentadas con relación a los contratos de trabajo, y los casos llevados ante dicha dependencia durante el año dos mil once para lo cual se detallan de la siguiente manera.

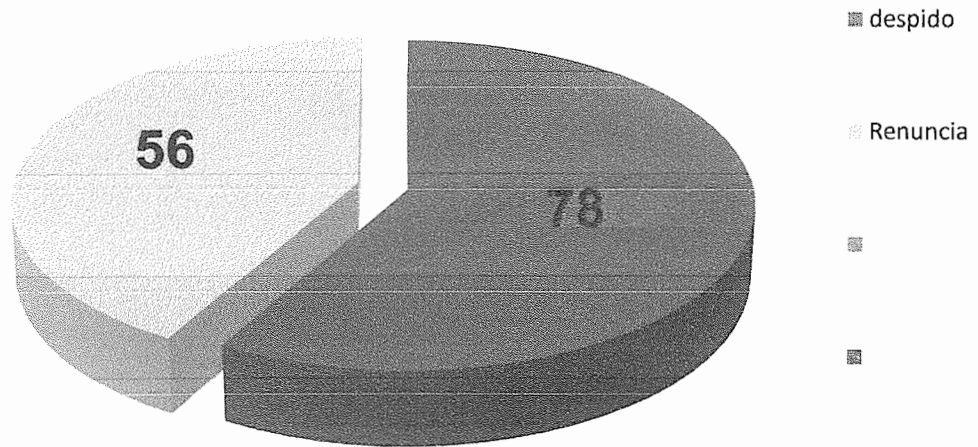
Resultados de expedientes.	TOTAL	Motivo de la Denuncia.	
		Despido	Renuncia
Conciliado	134	78	56
Agotada la Vía Administrativa	037	30	07
Abandonado	013	07	06
No conciliado	005	04	01
Desistido.	016	15	01
TOTAL.	205	134	71
Total de Casos Adjudicados.	538	000	000

Con ello nos hemos dado cuenta de la cantidad de casos que se presentan ante la Inspección Departamental de Trabajo del Departamento de Chimaltenango, viendo con ello que no se cumple a cabalidad con lo estipulado en el código de trabajo, referente a que dicha entidad debe hacer cumplir con los contratos de trabajo con lo cual según se observa en las estadísticas no son en sí gran cantidad de casos resueltos por la mencionada dependencia de acuerdo al análisis realizado se deberían estar

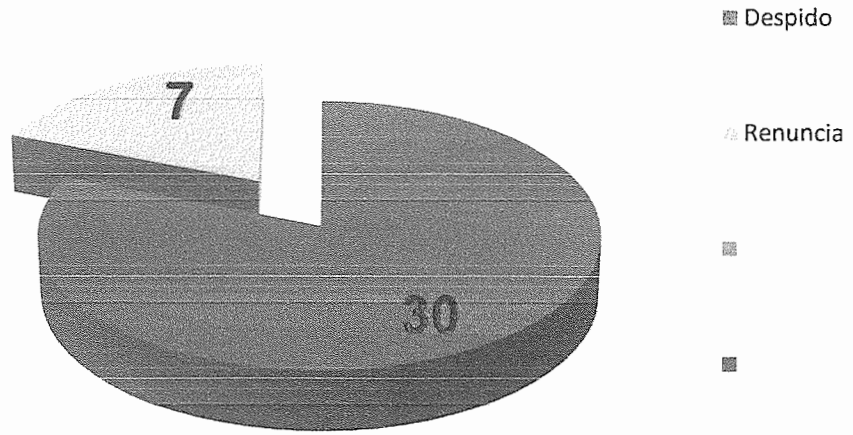


resolviendo en su totalidad, pero se cuenta con un dieciséis por ciento de casos que desisten del procedimiento por diferentes causas, se tiene un trece por ciento de casos que son abandonados en el desarrollo del trámite o en la primera audiencia de Conciliación; así como únicamente se tiene un cinco por ciento de casos no conciliados.

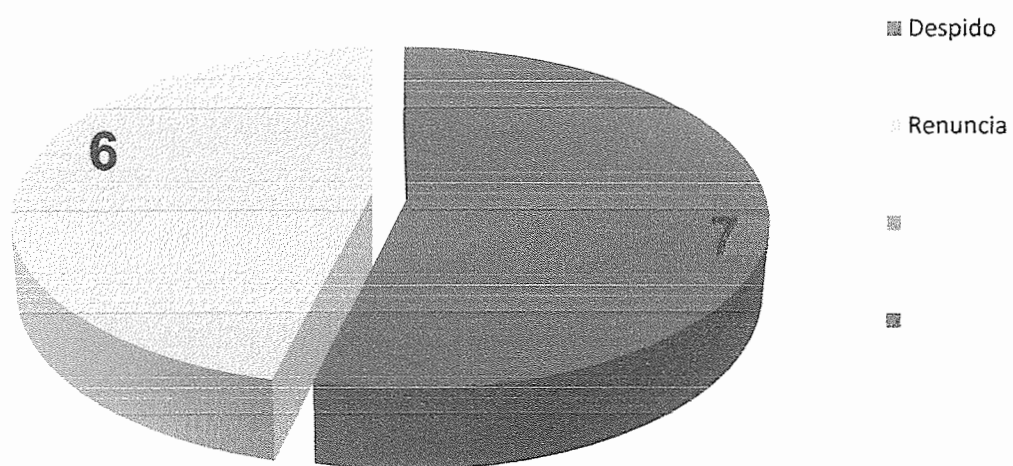
### Conciliacion.



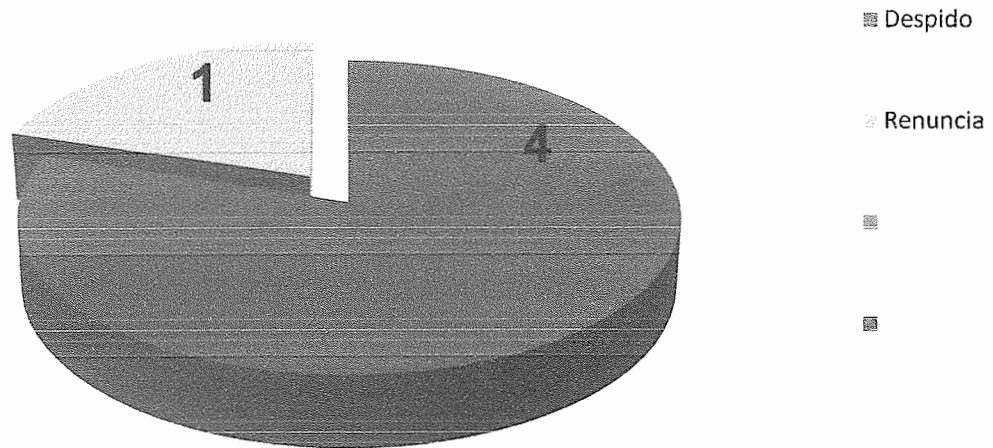
## Agotada la Vía Administrativa.



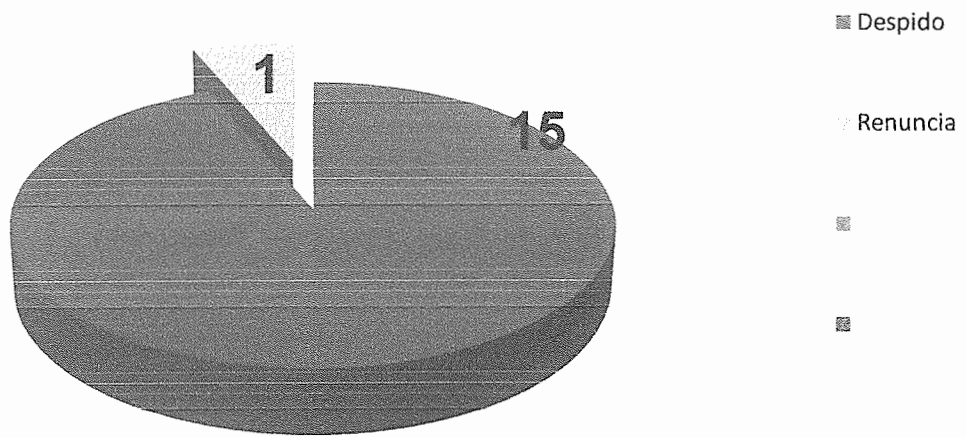
### Abandonado.



### No Conciliado



### Desistido









## BIBLIOGRAFÍA

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México. Ed. mexicana. 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Mundo Atlántico. 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. 1 y 2t.; Ed. El Gráfico, 1971.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. 5. tomo; 1a. ed. Ed. Heliasta S.R.L. 1976.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Printing books, Avellaneda. Marzo de 2005.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Mayté Enero de 2004.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. México, Ed. Porrúa, S.A., 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Actualizada por Urbano Farías, 1t.; 10ª. ed., México, México: Ed. Porrúa S.A., 1975.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. ed. Actualizada., Ed. Oscar de León Palacios, Octubre de 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Abril de 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo Tomo I**. Guatemala, Guatemala: 3ra.ed., Ed. Estudiantil Fénix, Enero de 2006.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo**. México, México: Ed. Porrúa S.A. Decimo sexta ed. 1989.
- GALDAMEZ ESCAMILLA, José Antonio. **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**. Tesis Impreso en comercial Guatemala C.A. 1991.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido a plazo fijo y por obra determinada** 1t. 1a ed. México. Ed. Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional, Autónoma de México 1974.

VILLORO TORANZO, Miguel. **Introducción al estudio del derecho**. México, México. Ed. Porrúa., 2005.

### **Legislación:**

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

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

**Código Civil**, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.