

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

**VIOLACIÓN EN EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES
DE TRABAJO POR PARTE DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS**

PABLO OSBELÍ HERRERA RAXÓN

GUATEMALA, MAYO DE 2013

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

**VIOLACIÓN EN EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES
DE TRABAJO POR PARTE DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

PABLO OSBELÍ HERRERA RAXÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

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).

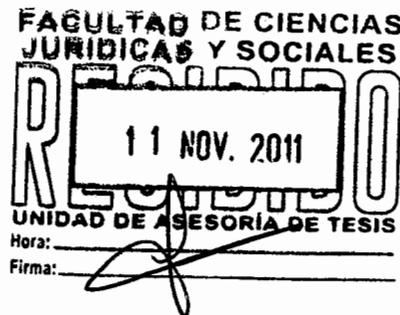


Lic. JOSÉ ANTONIO CANEL HIDALGO
Abogado y Notario

Boulevard Bosques de San Nicolás 24-53 zona 4 de Mixco
Tel. 5694-5532

Guatemala, 11 de Noviembre de 2011.

Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en mi calidad de Asesor de Tesis del Bachiller **PABLO OSBELÍ HERRERA RAXÓN**, he procedido a asesorar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **“VIOLACIÓN EN EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR PARTE DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS”**.

EXPONGO:

- A) El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, trata sobre la constante violación que se da por parte de los sectores públicos y privados en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo, en donde el patrono despide en forma ilegal a los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba, aduciendo que en ese período no existe responsabilidad por parte del empleador y en otros casos haciendo que el trabajador le firme contratos de trabajo parciales o por tiempo determinado todo esto con el objeto de no pagarle prestaciones laborales y para no inscribirlos en el Instituto de Seguridad Social.
- B) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentante utilizó métodos de investigaciones diversas, como lo son el método Analítico, el método Sintético y Método Jurídico, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía.
- C) Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas.

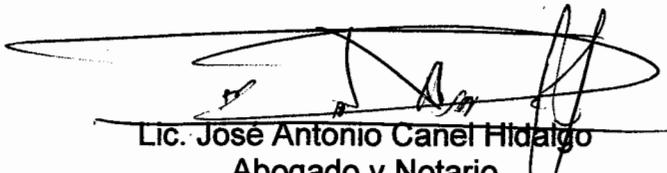


Lic. JOSÉ ANTONIO CANEL HIDALGO
Abogado y Notario

Boulevard Bosques de San Nicolás 24-53 zona 4 de Mixco
Tel. 5694-5532

- D) Respecto a la contribución científica, surge de la necesidad que existe tras la constante violación en los periodos de prueba en los contratos de trabajo, y que por medio del presente estudio científico se pueda hacer consciencia y crear una norma o una reforma específica que vele por la estabilidad laboral y mayor control respecto a la celebración de contratos laborales que afecten los derechos del empleado.
- E) La estructura y contenidos del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierten el trabajo de tesis en material dable a la discusión para reformas normativas específicas que pueden traducirse en cambios notorios.
- F) Se cumple con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad. De lo expuesto me permito extender DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de mérito y se continúe con la revisión de la misma.
- G) Concluyo informando y dictaminando a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con todo respeto, soy de Usted, su deferente servidor.


Lic. José Antonio Canel Hidalgo
Abogado y Notario
Colegiado 9332

Lic. José Antonio Canel Hidalgo
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 17 de enero de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO ÁNGEL FIDEL MÉNDEZ DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante PABLO OSBELÍ HERRERA RAXÓN, intitulado: "VIOLACIÓN EN EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR PARTE DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del 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 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 estimen pertinentes".


CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

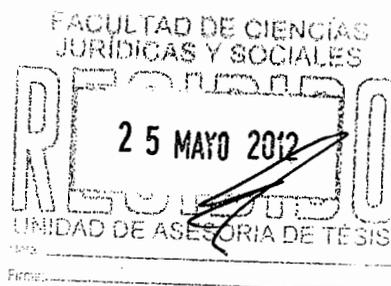


cc.Unidad de Tesis
CMCM/silh.



LICENCIADO ANGEL FIDEL MÉNDEZ DE LEÓN
5 avenida 2-14 Colonia el Castaño zona 3 de Mixco
Tel. 5298-6515

Guatemala, 22 de mayo de 2012.



Lic. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido Licenciado GUZMÁN MORALES:

En cumplimiento del nombramiento como Revisor de Tesis, del Bachiller **PABLO OSBELÍ HERRERA RAXÓN**, me dirijo a usted, con el objeto de informar sobre mi labor y expongo lo siguiente:

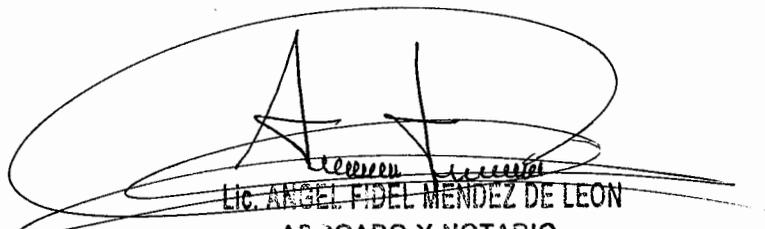
- I. El trabajo de tesis se denomina: **“VIOLACIÓN EN EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR PARTE DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS”**
- II. En el desarrollo de la revisión del trabajo de tesis relacionado, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizándose los cambios y correcciones que la investigación requirió. La investigación busca demostrar que los trabajadores o empleados son vulnerables ante las empresas o instituciones, quienes en forma continua y constante cometen violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo tanto en el sector público como en el privado.
- III. El sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método analítico, el método sintético y el método jurídico, apoyado en las técnicas de investigación y bibliografía.
- IV. Se comprueba además que la bibliografía y técnicas de investigación utilizadas, fueron las adecuadas, siendo elaborado el trabajo de conformidad con el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



LICENCIADO ANGEL FIDEL MÉNDEZ DE LEÓN
5 Avenida 2-14 Colonia el Castaño Zona 3 de Mixco
Tel. 5298-6515

V. En virtud de los puntos anteriores, concluyo **informando y dictaminando** a usted, que es procedente ordenarse su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su servidor.

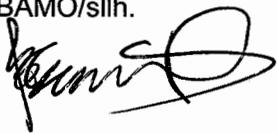


Lic. ANGEL FIDEL MÉNDEZ DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. ÁNGEL FIDEL MÉNDEZ DE LEÓN
Abogado y Notario
Colegiado 6148

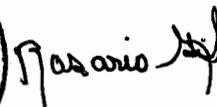
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de abril de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante PABLO OSBELÍ HERRERA RAXÓN, titulado VIOLACIÓN EN EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR PARTE DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS. 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/slh.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A MI DIOS:** Porque gracias a su amor y misericordia me ha permitido lograr éxito en mi vida y yo sé que me tiene preparadas muchas bendiciones, porque a los que aman al Señor todas las cosas les ayudan a bien.
- A MIS PADRES:** David Manuel Herrera De León y Elisa Raxón de Herrera, porque gracias a su sacrificio y a sus consejos el día de hoy cosechan esta bendición junto conmigo.
- A MIS HERMANAS:** Ruth y Alexandra Herrera, como muestra de mi agradecimiento y para motivarlas ya que ellas pueden ser mejores que yo.
- A MI ESPOSA E HIJA:** Leslie Analy Jiménez López y Bianca Analy Herrera Jiménez, por ser el instrumento que Dios puso en mi camino para alentarme y motivarme a ser mejor cada día.
- A:** Mis familiares, amigos y compañeros que no podría mencionarlos a todos pero que siempre me han apoyado, Dios les bendiga y esto es por ustedes también.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, porque gracias a Dios que me dio la oportunidad de formar parte de tan prestigiosa casa de estudios y el orgullo de ser parte de la honorable Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Definición doctrinaria.....	2
1.2. Definición legal.....	3
1.3. Elementos del contrato de trabajo.....	5
1.4. Clasificación.....	7
1.4.1. Contrato por tiempo indeterminado.....	8
1.4.2. Contrato a plazo fijo.....	8
1.4.3. Contrato para obra determinada.....	8
1.5. Terminación del contrato laboral.....	9
1.5.1. Por vencimiento del plazo.....	13
1.5.2. Causas estipuladas en el contrato.....	14
1.5.3. Mutuo acuerdo.....	14
1.5.4. Despido o renuncia.....	14
1.5.5. Despido justificado.....	16
1.5.6. Despido injustificado.....	19
1.5.7. Despido indirecto.....	20

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Origen del derecho laboral.....	24
2.3. Concepto.....	28
2.4. Naturaleza jurídica.....	29
2.5. Objeto.....	30
2.6. Características.....	30



	Pág.
2.6.1. Tutelar.....	31
2.6.2. Irrenunciabilidad.....	31
2.6.3. Imperatividad.....	32
2.6.4. Realismo y objetividad.....	33
2.6.5. Democrático.....	34
2.6.6. Sencillez o antiformalista.....	35
2.6.7. Conciliatorio.....	36
2.6.8. Equidad.....	36
2.6.9. Estabilidad.....	37
2.7. Fuentes.....	37
2.7.1. Fuentes reales.....	37
2.7.2. Fuentes formales.....	38
2.7.3. Fuentes históricas.....	38
2.8. Fuentes específicas del derecho laboral.....	38
2.9. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.....	39
2.10. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador..	39
2.10.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	39
2.10.2. Organización Internacional del Trabajo.....	42

CAPÍTULO III

3. Principios y garantías del derecho laboral.....	45
3.1. Libertad de asociación.....	45
3.2. Libertad sindical.....	46
3.3. Derecho de negociación colectiva.....	47
3.4. Principio tutelar de los trabajadores.....	48
3.5. Principio de garantías mínimas.....	48
3.6. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	50
3.7. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	50
3.8. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	51
3.9. El derecho del trabajo es hondamente democrático.....	51



Pág.

3.10. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	52
3.11. Abolición efectiva del trabajo infantil.....	55
3.12. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.....	61

CAPÍTULO IV

4. Principio de estabilidad laboral.....	63
4.1. Antecedentes.....	67
4.2. Definición.....	68
4.3. Importancia.....	68
4.4. Naturaleza jurídica.....	68
4.4.1. Teorías que explican la naturaleza jurídica del principio de estabilidad laboral.....	69
4.5. Derecho a la estabilidad laboral.....	71
4.6. Análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral.....	73

CAPÍTULO V

5. Análisis de la violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados.....	75
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

El Artículo 26 del Código de Trabajo establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

De lo anterior, el presente trabajo se justifica, considerando que existe violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados.

La problemática del presente estudio se define, porque tiene su origen en la violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados.

La hipótesis fue formulada mediante la interrogante: ¿Por qué se considera que existe violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados?

De lo anterior, es oportuno agregar que se estableció que la hipótesis planteada se cumplió, considerando la existencia de violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados.

Los objetivos: General: se alcanzó a determinar que hay violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados. Específicos: Efectuar el estudio de los contratos individuales de trabajo. Efectuar el análisis del Artículo 26 del Código de Trabajo. Establecer las condiciones del período de prueba.

Se comprobó el objetivo general formulado, en el sentido que sí existe violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados.



Este trabajo se estructuró en cinco capítulos: El primero contiene lo referente al contrato individual de trabajo, definición doctrinaria y legal, elementos, clasificación, terminación del contrato; el segundo se refiere al derecho laboral, antecedentes, origen, concepto, naturaleza jurídica, objeto, características, fuentes, nulidad de los contratos individuales de trabajo, organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo; el tercero está integrado por los principios y garantías del derecho laboral, libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, principio tutelar de los trabajadores, principio de garantías mínimas, el derecho de trabajo es necesario e imperativo, es necesario e imperativo, es realista objetivo, es una rama del derecho público es democrático, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, abolición efectiva del trabajo infantil, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; el capítulo cuarto está conformado por el principio de estabilidad laboral, antecedentes, definición, importancia, naturaleza jurídica, teorías que explican la naturaleza jurídica del principio de estabilidad laboral, derecho a la estabilidad laboral y análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral; el quinto contiene el análisis de la violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados.

Los métodos utilizados son: Inductivo, deductivo, analítico, sintético y jurídico. Las técnicas: bibliográficas y documentales, estadísticas, ficheros, ficheros, entrevistas e interpretación de la legislación.

Uno de los principios básicos que integran la tutelaridad del derecho del trabajo es la estabilidad laboral, principio que pretende que el trabajador no sea despedido en forma injustificada. De lo anterior, se considera que en la investigación de mérito, se determinó la existencia de la violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados, porque sin motivos legales comprobados despiden al trabajador por considerar que no reúne los requisitos que la empresa requiere.



CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo

Existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

"En Roma ya existía un *numerus clausus de contractus*, pero no una categoría general de contrato, y los demás acuerdos eran *nudum pactum*, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la *stipulatio*, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo. Todo lo anterior no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades. Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la



romana: compraventa, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad. Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de estas clases: *do ut des*, *facio ut facias*, *do ut facias* y *facio ut des*. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse"¹.

1.1. Definición doctrinaria

"Contrato de trabajo es aquel, en el que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que al trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia"².

La definición que brinda este autor, va más allá del objeto del contrato, al incluir la protección del trabajador por parte de su patrono, mientras aquel se encuentre bajo la subordinación de éste.

"El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a

¹ Enciclopedia Encarta, pág. 75.

² Krotoschin, Ernesto. *Instituciones del derecho del trabajo*, pág. 171.



realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución”³.

Se considera que el contrato se perfecciona cuando existen los elementos de patrón, trabajador y salario por un trabajo en particular.

Además, se estima que el contrato individual de trabajo es el documento oficial que ampara a dos partes interesadas la acordar un trabajo, se utiliza para amparar los intereses de las dos partes directamente afectadas, el contratante y el contratado, en este documento se pactan, los beneficios, prestaciones y responsabilidades de ambas partes, así como la cantidad que recibirá cada determinado plazo el contratado.

1.2. Definición legal

El Artículo 18 del Código de Trabajo regula que contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La

³ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, pág. 29.



exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

"La anterior regulación legal establece que es contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas del contrato"⁴.

Como aporte personal, el contrato individual de trabajo, es el acuerdo de voluntades entre dos persona con el fin de realizar un vínculo contractual de carácter jurídico, entre el trabajador y el patrono, mediante la cual el primero se coloca bajo la dependencia o subordinación de la otra (patrono) para prestarle sus servicios personales, mediante una remuneración salarial que el patrono está obligado a pagar.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 86.



1.3. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos del contrato de trabajo pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales:

- a. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- b. Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- c. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,
- d. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales: a) Patrono y/o su representante; y. b) El Trabajador.

Con relación a los elementos generales del contrato de trabajo, se ha establecido que, con características propias, el contrato de trabajo sí es un contrato, debe regirse por las normas generales aplicables a todo contrato. Como todo instrumento contractual, es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil siendo los siguientes:

- a. "En términos generales se reconocen dos clases de capacidad, de goce y de ejercicio. La primera es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.



Se refiere también a una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación⁵.

- b. El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución, al igual que en las últimas Constituciones de la República, así como en el Código de Trabajo. El Artículo 6 de del Código de Trabajo, regula que como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

- c. Se establece esta libertad en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento, éste sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad.

El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

Con relación a los elementos especiales del contrato de trabajo, se pueden determinar los siguientes:

⁵ **Ibid**, pág. 90.



Prestación personal del servicio. "Una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual o natural; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas empresas a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc., no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal. Se traslada la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio"⁶.

La subordinación es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades.

1.4. Clasificación

Según el Código de Trabajo, se incluye la siguiente clasificación:

⁶ *Ibid*, pág. 93.



1.4.1. Contrato por tiempo indeterminado

Cuando no se especifica fecha para su terminación (Artículo 25, inciso a) del Código de Trabajo).

1.4.2. Contrato a plazo fijo

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. (Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo).

1.4.3. Contrato para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Artículo 25, inciso c) del Código de Trabajo).

El Artículo 26 del Código de Trabajo establece: "Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando



no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. Los contratos clasificados en los numerales 8.1 y 8.2 ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido”.

1.5. Terminación del contrato laboral

Según el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, "No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Inevitablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa, empero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contrato"⁷.

El Artículo 76 del Código de Trabajo establece “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en

⁷ Ob. Cit; pág. 136.



cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

"En cuanto a las formalidades, al igual que en el inicio del contrato laboral no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se le impone el Artículo 78, recientemente reformado. Por una parte sirve de medio probatorio, por tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha determinación opera. En su efecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio es irrefutable el aviso por escrito"⁸.

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

⁸ Ibid.



En el Artículo 77 del Código de Trabajo, se regulan las causas justas de despido siguientes: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias



primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.



- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

1.5.1. Por vencimiento del plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, es una expresión de carácter civilista que ha nutrido esta institución. Si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción, contenidos en el Artículo 26 del Código de Trabajo, el cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda



sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización, así lo estatuye el Artículo 86 del mismo cuerpo legal, al indicar que en estos casos, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes. Sin embargo, se ha generalizado la costumbre, más beneficiosa para el trabajador, de cancelar la indemnización al terminar un plazo prefijado. En los centros de trabajo donde se haga tal pago, se consolida una costumbre con fuerza de ley, es decir, exigible en todos los demás casos iguales.

1.5.2. Causas estipuladas en el contrato

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula las causales siguientes:

1.5.3. Mutuo acuerdo

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo, “que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador”.

1.5.4. Despido o renuncia

En relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida al Artículo 78



del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, siempre que el patrono reconoce el despido.

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, informan 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 de un sistema de plena libertad de contratación-despido, se 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 sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial. 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 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 cambio de una indemnización -previamente fijada por la ley- ese derecho se le puede quitar"⁹.

El empleador tiene 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 del motivo justo.

1.5.5. Despido justificado

"La justicia o injusticia del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el 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 la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, 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"¹⁰.

La legislación guatemalteca, contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo

⁹ *Ibid*, pág. 136.

¹⁰ *Ibid*, pág. 138.



mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales en el ámbito individual.

Para poder dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, el Artículo 77 del Código de Trabajo, 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 esas 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.

El despido es justificado si se efectúa fundado en alguna de las causales contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, 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.

El Código de Trabajo, regula las causales de despido justificado cuando refiere que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.



El citado Artículo 77 del mismo cuerpo legal establece que “son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por



descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos del trabajo.

- e) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario”.

En esta regulación legal, el patrono tiene la facultad de despedir al empleado, sin tener responsabilidad de su parte, tomando en cuenta que las faltas que se enumeran son graves y éstas se dirigen únicamente al cese de la relación laboral, por considerar que son causas justas que respaldan el actuar del empleador.

1.5.6. Despido injustificado

El Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “es obligación del empleador 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”.

El Artículo 110 constitucional, regula que “los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de



salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

La Corte de Constitucionalidad, indica que: "Se debe entender que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal y si de dicha norma no se entiende que la indemnización deba ser pagada por abonos, la misma deberá ser cubierta en un solo contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada. Si coexistiera con la Constitución una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o tergiversando ese derecho que la Constitución garantiza, por lo que sería nula ipso jure"¹¹.

Como lo establece el artículo anterior, si el despido fuera injustificado, la ley suprema guatemalteca, establece el pago de un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Ello quiere decir que el patrono, si no justifica el despido de acuerdo a lo regulado en el Código de Trabajo, deberá hacer efectivo el pago de tal prestación, cantidad dineraria que es pagada como un derecho del trabajador despedido sin causa justificada.

1.5.7. Despido indirecto

"Cuando las relaciones obrero patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula

¹¹ Gaceta No. 3, expediente 6-87, 1987, pág. 152.



que resulte, para precipitar la terminación de la relación. 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, (ya que así no correspondería la indemnización). Viene a ser una manifestación de voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino 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)"¹².

El Artículo 79 del Código de Trabajo, contiene un listado de esas causales, la mayoría de ellas muy genéricas y de muy difícil comprobación. Entre ellas la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo.

El Artículo 80 del Código de Trabajo, establece: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le

¹² Fernández Molina, *Ob. Cit*; pág.140.



corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84. El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan”.

Conforme el Artículo 80 del Código de Trabajo, en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó el trabajo sin justa causa, sin embargo, ese presupuesto casi nunca se da, ya que por lo general será el trabajador quien alegará que fue despedido en forma indirecta y corresponderá al patrono 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.



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

El derecho laboral se constituye como una normativa que tiene a su cargo el control de los patronos y los trabajadores, fundamentalmente en cuanto a contratos de trabajo se refiere, para su cumplimiento por ambas partes, es decir, el patrono y trabajador.

2.1. Antecedentes

El Derecho de Trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales.

"Al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas



denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa"¹³.

2.2. Origen del derecho laboral

La palabra trabajo proviene del latín *trabis* que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas

¹³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 3.



normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

"El derecho del trabajo, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en varios países de Latinoamérica, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

Guatemala tiene su inicio a partir de la Revolución de octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tiene como finalidad entre otras, emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que



deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Se considera importante tomar en cuenta que por medio del Decreto 330, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, reformado por el Decreto número 1441 ambos del Congreso de la República de Guatemala, se tomaron en cuenta las necesidades para introducir las reformas de acuerdo a la necesidad social, de acuerdo a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

Esas características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en nuestro país muy poco se ha avanzado, puesto



que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que todos conocemos.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el 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 desigualdades de orden económico social"¹⁴.

Pese a que su aplicación es forzosa, en nuestro medio la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellos. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a

¹⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 12.

otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales"¹⁵.

De la definición anterior, se considera que el derecho de trabajo tiene como finalidad la protección del trabajador, tanto mayor de edad pero especialmente al menor de edad y al trabajo de mujeres.

2.3. Concepto

"Llamado por algunos autores derecho laboral, es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también, en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"¹⁶.

"El derecho laboral es aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 304.

de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral¹⁷.

2.4. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, es necesario tomar en cuenta las teorías siguientes:

- a. Teoría particularista (derecho privado): Se maneja la teoría de una relación entre particular vs. Particular es decir empleado versus patrono, en la cual ambos tienen autonomía de voluntad.
- b. Teoría pública (derecho público): En esta la relación se da entre Estado versus particulares es decir el Estado funciona como un mediador o tutor entre los particulares que son: patrono y trabajador, siempre cediendo ante el interés social o colectivo. (Considerando e) del Código de Trabajo).
- c. Teoría eclíptica, mixta o integracionista: Cuando se fusionan las dos teorías anteriores.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 123.



De lo anterior, y tomando en cuenta la intervención del Estado en conflictos laborales, se determina que el derecho laboral se encuentra dentro del derecho público y no dentro del privado.

2.5. Objeto

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

2.6. Características

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios se resumen así:

2.6.1. Tutelar

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

2.6.2. Irrenunciabilidad

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio"¹⁸. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...En la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las

¹⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 118.

dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

2.6.3. Imperatividad

Dice la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el 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 desigualdades de orden económico-social".

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano

conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público"¹⁹.

2.6.4. Realismo y objetividad

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.... Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la

¹⁹ Reyes Jiménez, María de Lourdes. **Derecho del Trabajo. Apuntes**, pág. 16.



protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor". Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.6.5. Democrático

Se considera que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) define a esta rama de la ley, como "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".



2.6.6. Sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del Código de Trabajo quedó regulado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado



referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil".

2.6.7. Conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo el su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".

2.6.8. Equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

2.6.9. Estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

2.7. Fuentes

El derecho de trabajo tiene su origen en diferentes fuentes, de las cuales se mencionan a continuación:

2.7.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos, que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.



2.7.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el juslaboralista

2.7.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

2.8. Fuentes específicas del derecho laboral

En el medio laboral guatemalteco, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- 5) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.



2.9. Nulidad de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

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

En Guatemala, existen instituciones nacionales e internacionales que tienen como propósito proteger al trabajador, cumpliendo con la legislación que se fundamentan en el principio tutelar, siendo las siguientes:

2.10.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al



trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Además de las funciones que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.



- e. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- f. Administrar en forma descentralizada, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- g. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- i. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.



2.10.2. Organización Internacional del Trabajo

“La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919 y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas”²⁰.

La OIT formula normas internacionales del trabajo a través de convenios y de recomendaciones, con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales:

- Libertad sindical
- Derecho de sindicación
- Derecho de negociación colectiva
- Abolición del trabajo forzoso
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo
-

Asimismo, la OIT presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- Formación y rehabilitación profesionales
- Política de empleo

²⁰ Naciones Unidas. Centro de información, 2000.

- Administración del trabajo
- Legislación del trabajo y relaciones laborales
- Condiciones de trabajo
- Desarrollo gerencial
- Cooperativas
- Seguridad social
- Estadísticas laborales
- Seguridad y salud en el trabajo

La OIT es la única organización del sistema de las Naciones Unidas que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Este organismo internacional realiza su labor a través de tres órganos principales:

1. *Conferencia Internacional del Trabajo*: Reúne todos los años a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros, establece normas laborales internacionales y constituye un foro para el debate de cuestiones sociales y laborales de gran trascendencia para el mundo.
2. *Consejo de Administración*: Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne dos veces al año en Ginebra. Dirige el funcionamiento de la OIT, establece el programa y el presupuesto y examina el incumplimiento de las normas internacionales del trabajo.



3. *Oficina Internacional del Trabajo*: Es la secretaría permanente de la OIT.



CAPÍTULO III

3. Principios y garantías del derecho laboral

“Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende: a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aun cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país”²¹.

3.1. Libertad de asociación

El ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la

²¹ Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala, teoría y práctica**, pág.74.



negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: puntualmente puede citarse el Artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: “Se reconoce el derecho de libre asociación”.

El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación al tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.

3.2. Libertad sindical

Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde el Artículo 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de



normas dispersas en el mismo Código de Trabajo que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Cabe mencionar también dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los Comités ad hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita.

3.3. Derecho de negociación colectiva

En cuanto al tema de la negociación colectiva, puede incluirse lo referente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que sólo pueden ser suscritos por sindicatos; los convenios colectivos de condiciones de trabajo que son suscritos por grupos coaligados de trabajadores quienes delegan su representación en un Comité Ad Hoc (Arts. 49 a 56 del Código de Trabajo). También puede incluirse dentro del tema de la negociación colectiva a los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico-social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados (Artículos 374-413 Código de Trabajo). Es menester mencionar también la regulación de lo relacionado con la huelga y el paro de los trabajadores en los Artículos del 239 al 257 que también comprenden conflictos colectivos de carácter económico social.



Otra norma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización y derecho de negociación colectiva es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

3.4. Principio tutelar de los trabajadores

De conformidad con lo que establecen los Artículos 4 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República. El derecho tutelar de los trabajadores corrige la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, este es garantizado a nivel constitucional.

3.5. Principio de garantías mínimas

El Derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: Mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador. Se debe entender como mínimas porque es lo menor



que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones. Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital. Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad. El fundamento Legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra contenido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

- Contratación individual
- Contratación colectiva
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.



3.6. El Derecho de trabajo es necesario e imperativo

Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad. El derecho común se rige por el principio de la autonomía de la voluntad. Como ejemplo en el derecho Civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

El principio de imperatividad implica, por una parte, límite a la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

3.7. El Derecho del trabajo es realista y objetivo

Principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. Se enuncia de la siguiente manera:

Realista, porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las

partes. Objetivo, porque tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

3.8. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

3.9. El derecho del trabajo es hondamente democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica.

Solamente resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.



3.10. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Respecto de esta área puede citarse algunos Artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

Asimismo, el Artículo 151, literal a) del mismo Código, prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características,



previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

En adición, el Artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

- a. En cuanto a la discriminación por género, el Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.

- b. Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones (Artículo 102, literal n) de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 13 Código de Trabajo).

- c. En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.

- d. Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (Artículos 22 y 42) para obtener un puesto laboral (Artículo 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (Artículo 43), o para conservar un empleo (Artículos 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (Artículos 22, 42 y 43).
- e. Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, el cual establece, en el Artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...". Continúa, el Artículo 40 de la misma ley regulando que las personas con retos especiales también tienen derecho a "gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo" (Artículo 40) y a que su



trabajo sea adecuado “especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales” (Artículo 41).

3.11. Abolición efectiva del trabajo infantil

Dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil se ha discutido en otros estudios su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:

a) El respeto a una educación mínima

El Artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica (gratuita además).

Aunado a lo anterior, la disposición constitucional contenida en el Artículo 77 de la Constitución Política de la República que establece: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar”. Es evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial, la sumisión del trabajo a la educación.



Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone, dentro de diversas normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d).

b) El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

El Artículo 102, literal I) de la Constitución Política de la República establece que: "Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral." En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social (Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia).

c) Edad mínima de admisión al empleo

La legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (Artículo 102, literal I) de la Constitución Política de la República; Artículo 66 de



la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia); no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas -Inspección General de Trabajo- (Artículo 150 del Código de Trabajo).

d) Jornada de trabajo

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales (Artículos 116 y 149 del Código de Trabajo). Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria. (Artículo 148, literal c) del Código de Trabajo).

“El trabajo infantil y de la adolescencia (infanto-juvenil) es un fenómeno de gran magnitud y de interés mundial, presente en la realidad de muchos países. Los expertos atribuyen a esta situación una variedad de causas; la OIT-IPEC (2001) señala que la principal causa de la existencia de trabajo infantil en América Latina y el mundo es la pobreza. Dentro de la categoría de 12 a 14 años, la mayor parte de niños y niñas trabajadores pertenecen a los estratos más pobres, existiendo la mayor concentración de pobreza en las áreas rurales a diferencia de las urbanas, en las que es menor el número de niñas y niños trabajadores”²².

²² Ibid.



Tal y como lo evidencian las estadísticas nacionales, las condiciones de pobreza y pobreza extrema se encuentran más arraigadas en la población indígena, incrementándose en los hogares cuyos jefes son mujeres; asimismo, la distribución territorial de la pobreza informa que ésta es mayor en el área rural y en la población indígena de ésta. Por estas circunstancias de pobreza y pobreza extrema, las familias se ven obligadas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir, siendo uno de éstos la incorporación temprana de la niñez al trabajo. La pobreza constituye, entonces, una de las causas del problema.

Existe consenso en que eliminando la pobreza se estará aboliendo el trabajo de los niños porque ellos trabajan por ser pobres. Sin embargo, la pobreza sigue caracterizando a la sociedad guatemalteca y motivando al crecimiento cuantitativo del trabajo infantil y adolescente.

La pobreza influye como causa principal que contribuye a que la estructura de relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos. La ausencia, el desempleo del padre de familia o su migración en busca de trabajo compele a que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas.

Además de la crisis económica, dicen Chamorro y Ramos “que se deben sumar otras circunstancias propias del país tales como el maltrato, la violencia y otras formas de violación de los Derechos Humanos de los niños, niñas y adolescentes”²³.

La Organización Internacional del Trabajo, atribuye al trabajo infantil los patrones culturales; este segundo elemento se presenta, cuando las labores son artesanales y requieren de un tratamiento diferenciado. Chamorro y Ramos “establecen que, para algunas culturas, está vigente el concepto de fuerza productiva familiar consistente en la estimación cultural de algunos grupos de que es mejor y preferible mantener a los niños y niñas ocupados, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva, según ellos, a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo”²⁴.

Otro de los motivos por los cuales se agudiza el problema del trabajo infanto-juvenil en Guatemala, dicen Chamorro y Ramos lo constituye la situación socio-económica y la capacidad de socialización de las familias. Esta causa se refiere a la escasez de medios de toda índole, la concentración en los problemas de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento, así como la inestabilidad de las familias pobres, en particular, por la ausencia o el cambio de la figura paterna. Todos estos factores, a su vez, afectan a la niñez en su nutrición, salud y madurez emocional y cognoscitiva de los niños y las niñas guatemaltecos.

²³ Chamorro, M. y O. Ramos, **Trabajo infantil en los países centroamericanos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Panamá**, 2010.

²⁴ *Ibid.*

“Relacionadas todas las causas expuestas se considera que la niñez y adolescencia trabajadora no es más que la manifestación y expresión del impacto de la crisis económica del país y muchos otros lugares, así como tantas otras tendencias que han provocado que el menor trabaje, con o sin remuneración, buscando satisfacer, aunque sea en una mínima parte, las necesidades diarias de su familia, en un sistema basado en la explotación indiscriminada del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza, la fuerza de trabajo infantil aparece como la pieza más frágil y fácilmente explotable”²⁵.

“De acuerdo a las circunstancias que rodean al trabajo infantil, éste es moldeado por ellas como un medio de explotación del niño o niña trabajador en pro del enriquecimiento de otros y en beneficio de la supervivencia de la familia del menor. En la Guatemala de hoy, no obstante las circunstancias imperantes que han sido expuestas, aún no se sabe qué hacer con el trabajo infantil, sigue vigente el debate sobre su la abolición o no; asimismo, no se comprende todavía una diferencia entre niñez trabajadora y jóvenes trabajadores; los conceptos, acciones, leyes, políticas, organizaciones e instituciones aún están en una fase de transición”²⁶.

Tomando en cuenta datos provenientes de censos, es posible establecer tres períodos para dar a conocer las características de la población infantil y adolescente trabajadora (de 10 a 14 años):

²⁵ **Ibid.**

²⁶ **Ibid.**

- a) **1964-1973:** período caracterizado por una disminución relativa del trabajo infantil (sin embargo, se mantiene el volumen de la PEA)
- b) **1973-1981:** Se registra una reducción tanto absoluta como relativa del trabajo infantil.
- c) **1981-1994:** la fuerza de trabajo de 10 a 14 años registra un crecimiento significativo, superando aún el nivel de 1964.

“En adición a la afirmación hecha sobre que, en la actualidad, la presencia del trabajo infanto-juvenil en Guatemala se ha manifestado más que en otros tiempos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, indica que las cifras con que se cuentan no son absolutamente exactas debido a que existe un gran número de niños, niñas y adolescentes que se encuentran invisibilizadas y de quienes no se conoce nada, especialmente en el caso de las niñas y mujeres adolescentes”²⁷.

3.12. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Cuando en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo se dice que en Guatemala el derecho de trabajo es “un derecho hondamente democrático” hace referencia a que, con el trabajo, se pretende obtener la “dignificación económica y moral de los trabajadores”, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo. Se consigna también en el considerando comentado que “...el derecho de

²⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Plan nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y protección de la Adolescencia trabajadora**, 2001.



trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.

La Comisión de observación de cumplimiento de los Convenios número 29 y número 105 de la OIT señaló al Gobierno guatemalteco que “...ciertas disposiciones del Código Penal no son compatibles con los Convenios números 29 y 105 de la OIT, pues de acuerdo al Artículo 47 se pueden imponer penas de prisión que acarrearán la obligación de trabajar, tanto como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas (Artículo 396), como medida de disciplina del trabajo (Artículo 419) o por participación en una huelga (Artículos 390.2 y 430).”

Siendo que en Guatemala el Código de Trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio en Guatemala.



CAPÍTULO IV

4. Principio de estabilidad laboral

La literal d) del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

Puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se les reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si esto ocurre.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este Artículo.

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad.

En algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo e incluso menos rentable que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral.

Anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación. No obstante, en el presente, tiende a ser cuestionado tal concepto, pues la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar.



Adicionalmente a ello, el concepto de estabilidad laboral previamente citado pareciera partir del principio único de que el despido es una atribución exclusiva de la empresa, cuando el empleado, al retirarse de manera voluntaria y expresando su inconformidad con la misma está despidiendo a la organización (Ver Artículo: El despido a la Inversa).

También es prudente considerar que una vez que el individuo es despedido, o se retira voluntariamente con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción de la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad.

No se puede obviar lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo y a veces absurdo y fortuito, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso, entonces ¿cómo puede ofrecer estabilidad alguien que no la tiene? Los ejemplos sobran, imperios enteros han sido negociados e incluso rematados entre sus competidores quienes adquieren sus bienes y marcas echando por tierra años enteros de tradición y costumbre ¿cómo puede definirse ahí la estabilidad laboral?

Todo lo anterior permite hacer varias reflexiones, e incluso una revisión al concepto de



estabilidad laboral desde una óptica más contemporánea como una propuesta, lo cual se expone a continuación:

Se vive en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando.

Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones (nótese que se ha dicho en plural) que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

Con relación a las empresas, estas deberán garantizar al estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en

sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.

En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Es simple, mientras se pueda agregar valor y las empresas estén comprometidas en reconocerlo y contratarlo habrá realmente estabilidad laboral en cualquier escenario, pues las condiciones estarán dadas para ello.

4.1. Antecedentes

Guillermo Cabanellas, Luis Alcalá, Zamora y Castillo exponen “que los antecedentes del principio de estabilidad laboral se remontan a “En Francia, hasta mediados del siglo XIX, para sustentar la estabilidad del trabajador, los tribunales recurrían a la aplicación directa de los principios de la culpa establecidos en el Código Civil; por consiguiente, sólo probando el trabajador el dolo o la culpa del patrono al proceder a su despido podía obtener alguna indemnización, regulada discrecionalmente de acuerdo con la apreciación que los juzgadores hicieran de los perjuicios económicos para el trabajador”²⁸.

²⁸ Cabanellas, Guillermo, Alcalá, Luis y Zamora Castillo. **Tratado de política social y laboral**, pág. 83.

4.2. Definición

“La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral... en un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales y contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono libre al despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente”²⁹.

4.3. Importancia

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

4.4. Naturaleza jurídica

La literal d) del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y

²⁹ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 124.



profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

El Artículo 28 de la carta de la Organización de los Estados Americanos proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica".

De la regulación legal anterior, se puede afirmar que la naturaleza jurídica del principio de la estabilidad laboral es pública, puesto que es el Estado quien tiene la obligación de asegurar el pleno goce los derechos laborales dentro del marco jurídico-económico del país, además de tratar de equilibrar por medio de la legislación interna y el uso de instituciones la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador, ya que son polos que se encuentran en situaciones totalmente distintas.

4.4.1. Teorías que explican la naturaleza jurídica del principio de estabilidad laboral

a. La estabilidad laboral en la figura del contrato

Esta teoría basa la estabilidad laboral en la consecuencia de la naturaleza del contrato y la protección a ciertos intereses implícitos. Por otra parte señala que la ruptura arbitraria y caprichosa del vínculo laboral por parte del patrono viene a ser un abuso de



derecho y una violación a la ley. Esta teoría propugna que la continuidad, tracto sucesivo e inamovilidad constituyen elementos propios del contrato de trabajo.

Esta teoría la contempla el Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo que regula: Se prohíbe a los patronos: Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del citado cuerpo legal.

b. Protección asegurada y con fundamento en instituciones del derecho civil

Esta teoría considera la estabilidad laboral como una consecuencia del derecho de propiedad, como un derecho real de propiedad del trabajador sobre su empleo, por lo que el retiro injustificado y abusivo del trabajador de sus labores equivale a un despojo o expropiación y en consecuencia le otorga el derecho de ser reintegrado a su trabajo o a que se le indemnice. Esta teoría tiene otra rama, que asemeja la inamovilidad a un derecho casi posesorio que considera el empleo como un bien incorpóreo.

c. La inamovilidad o estabilidad absoluta está fundada en diversos intereses sociales

Esta teoría conceptualiza la inamovilidad dentro de un contexto social que beneficia intereses colectivos frente a los de los particulares, se considera la inamovilidad como un medio de garantizar al trabajador su subsistencia. Considera la relación laboral como un vínculo de colaboración entre los factores de la producción, que origina deberes de



lealtad, fidelidad y previsión. También considera la inamovilidad como una manifestación del principio de igualdad que prohíbe toda discriminación hacia la mujer trabajadora evitando una arbitraria terminación del contrato.

Estas tres teorías, reguladas en el Artículo 151 del Código de Trabajo, ayudan a determinar la ubicación jurídica de la inamovilidad o estabilidad laboral, y a establecer que esta institución parte del criterio de que se considera a toda relación laboral dotada de un atributo de permanencia en favor del obrero.

4.5. Derecho a la estabilidad laboral

El principio de estabilidad se encuentra regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República, se reconoce que el trabajo es un derecho de las personas y es una obligación social; Esto significa que la estabilidad laboral comienza, desde el momento que se prescribe que es un derecho de las personas; y que el Estado, como cohesionador social, debe ser el garante de esta situación, como es su deber de acuerdo con el Artículo 1 y 2 de la misma Constitución, cuando establece que el fin supremo del Estado es el bien común; que El Estado tiene el deber de garantizarle a los habitantes de la República la paz, la justicia, la seguridad, el desarrollo integral de la persona y su familia, entre otros. El bien común y los otros valores enumerados constituyen en conjunto el principio que el interés social, público o colectivo, prevalece sobre el interés individual, privado o particular.



La Corte de Constitucionalidad, respecto al principio de estabilidad contenido en el Artículo 101 constitucional, establece lo siguiente: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social"³⁰.

El Artículo 23 del Código de Trabajo establece que: "La sustitución de patrono no afecta los contratos de trabajos o relaciones laborales, y que entre el patrono sustituto y el sustituido existe responsabilidad solidaria frente a los trabajadores por un tiempo determinado".

El Artículo 26 del Código de Trabajo expresa, la esencia del principio de estabilidad laboral, en tres párrafos estructurados sistemáticamente, al referirse a la clasificación del contrato de trabajo por el tiempo o plazo. El párrafo primero, se refiere al principio que el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba lícita y expresa.

El segundo párrafo, se refiere a que los contratos de trabajo siempre deben tenerse a plazo indefinido, aunque se hayan celebrado a plazo fijo o para obra determinada,

³⁰ Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, sentencia del 16-08-95, pág. 59.



cuando las actividades en una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. El tercer párrafo, establece que los contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada, tienen el carácter de excepcionalidad; que solo pueden celebrarse por la naturaleza accidental o temporal de las actividades laborales.

El principio de estabilidad laboral, tiende a que los trabajadores puedan permanecer en sus puestos de trabajo, para conseguir conquistas sociales, como lo sería una pensión por vejez proporcionada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el Estado, por el patrono particular o por las municipalidades del país.

4.6. Análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral

La estabilidad laboral, es una garantía que protege al trabajador para tener un trabajo estable que le permita satisfacer las necesidades básicas de su familia. Este principio se fundamenta en la seguridad de sobrevivencia para poder generar una vida digna, con todo lo que conlleva. Asegura un desarrollo integral familiar, que supere lo básico. El trabajo es una razón esencial de existencia, que asegura la continuidad de la vida, del devenir histórico de la humanidad, el cual ha sido así desde tiempos inmemorables. Ha sido lo que ha permitido el desarrollo de los pueblos, hasta alcanzar lo que ha logrado el hombre.



Este principio de estabilidad laboral, debe hacerse valer jurídicamente, para que no quede como una expresión lírica del pensamiento jurídico. Se debe materializar procesalmente; es decir, que pueda solicitarse a un órgano jurisdiccional, la reinstalación, cuando exista un despido injustificado. La vía a utilizar sería la incidental, puesto que permite una solución práctica del conflicto. Lo resuelto por el órgano jurisdiccional debe cumplirse, bajo apercibimiento de certificar lo conducente por la comisión del delito de desobediencia, sin perjuicio del pago de los salarios dejados de percibir.

Se considera necesario legislar para hacer realidad lo establecido en la parte sustantiva del derecho laboral. No se puede hablar de estabilidad laboral, si no existe los mecanismos jurídicos suficientes para hacerlos realidad. Se estima de la existencia de razones suficientes, por ejemplo; un trabajador que tenga quince años ininterrumpidos de laborar para su patrono, es despedido sin causa justa para el patrono, la indemnización que pudiera recibir no le aseguraría una vida segura para el resto de su vida, tomando en cuenta que ya tendría una edad, en la que le sería imposible conseguir empleo fácilmente. En esas circunstancias por las cuales que debe solicitar su reinstalación para asegurar su futuro, independientemente la pensión que pudiera corresponderle pagar a cualquier ente encargado de hacer efectivo este derecho.



CAPÍTULO V

5. Análisis de la violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados

El Artículo 26 del Código de Trabajo establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

En este caso el trabajador debe denunciar tal acción a la Inspección General de Trabajo, porque es ilegal que el patrono quiera hacerla firmar contratos de trabajo parciales o por tiempo determinado, o sea cada 3, 6, 9, o más meses, si lo hace así posiblemente es para no pagarle prestaciones laborales ni para inscribirla en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Después de estar laborando para una empresa, el trabajador es llamado por el representante del empleador quien le indica que está agradecido por el trabajo que ha realizado y que la está tomando en cuenta para un ascenso de puesto, pero que para conservar su empleo tiene que firmar un nuevo contrato de trabajo.



La Ley de Servicio Civil se enfoca a un modelo de gestión del recurso humano que pretende optimizar los servicios, así como las funciones a través de formas electrónicas. Esta Ley pretende dar sustento y permitir cambios fundamentales para implementar la estabilidad laboral y por ende la carrera administrativa, la capacitación, formación y evaluación periódica y técnica de cada trabajador del Estado como eficiente colaborador en la construcción de una modernización, que sin riesgo de que por compromisos políticos con cada cambio de gobierno o de autoridades nominadoras, se pierda toda esa experiencia y capacitación adquirida, en detrimento no solo del trabajador y de su familia, sino de la administración pública que por tales situaciones se ve obligada a bajar su ritmo de trabajo y por ende su productividad.

El ámbito temporal se define como el período de tiempo en que se tiene planificado efectuar la investigación. También consiste en estudiar los fenómenos elegidos, solamente dentro de un rango de tiempo que pueden ser años o décadas.

De Ferrari ha escrito: "seguramente uno de los principios básicos que integran la dogmática del derecho del trabajo es la estabilidad. Nuestra disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad. La idea de un régimen de condiciones estables de vida impera en la mayoría de las normas de dicha disciplina, terminando de esta manera un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordinado"³¹.

³¹ De Ferrari, Francisco **El despido de los trabajadores enfermos y su indemnización especial**, en la revista Derecho Laboral, pág. 123.



Para el autor Pérez Leñero: “el principio de estabilidad es aquel que consagra la permanencia en el empleo, en la categoría y en el lugar de trabajo, lo que constituye la base de la vida económica del trabajador y su familia”³².

Por su parte, el tratadista italiano Cessari menciona que: “la tutela acordada a la exigencia de conformidad de la relación de trabajo es, precisamente, uno de los ejemplos más expresivos de cómo el orden jurídico valoriza determinados institutos”.

Evaristo de Moraes Filho señala que: “Todo en el derecho del trabajo contemporáneo lleva a esta estabilidad en el empleo, a hacer que el empleado quede adherido al organismo empresarial mientras éste dure y tenga una posibilidad mínima de prosecución y cuya finalidad de la nueva política social es mantener el vínculo aboral”³³.

El principio de estabilidad laboral, se establece a favor del trabajador, en consecuencia, puede no ser invocado ni ejercido por éste, si por cualquier circunstancia prefiere no invocarlo. En tal supuesto no se presenta el problema de la irrenunciabilidad porque si así ocurriera, el plazo estaría operando como una limitación para el trabajador, con la consecuencia de que nos encontraríamos con el contrato de trabajo de por vida que el legislador quiso evitar.

³² Pérez Leñero, José. **teoría general del derecho español del trabajo**. Madrid, España, Editorial Tecnos, S. A., 1992.

³³ De Moraes Filho, Evaristo. **Sucessão nas obrigações e a theoria de empresa**. Portugal, Editorial Zinhan, 1986, pág. 25.



Con mayor razón aún, el empleador no puede invocar este principio para oponerse a la renuncia o al abandono del trabajo por parte del trabajador. Salvo en los contratos de duración determinada y en la medida en que la solvencia económica del trabajador le dé algún significado práctico a la responsabilidad en que pudiera incurrir, en todos los demás casos el trabajador es libre de denunciar el contrato y dejar de trabajar.

El principio de la estabilidad en el empleo debe depender de los dos sujetos de la relación laboral, patrón y trabajador, en cuanto que ambas partes son sujetos no sólo de derechos, sino también de obligaciones. El trabajo por tiempo indeterminado debe ser la forma natural de prestarse el servicio personal y subordinado, en tanto que los contratos por obra determinada o por tiempo determinado constituyen la forma atípica de la prestación del servicio. La norma es el tiempo indeterminado; la excepción, lo temporal. Por eso el principio de la estabilidad en el trabajo debe entenderse como el derecho que tiene el trabajador a conservarlo por todo el tiempo en que la misma naturaleza de la relación se lo pida.

El Maestro Mario de la Cueva, se pronuncia por la negativa, al señalar que el período a prueba choca con el principio de la estabilidad en el empleo y que, en el fondo, viene a ser lo mismo que el contrato a prueba. En contraposición, las posturas de Baltasar Cavazos Flores y Francisco Ramírez Fonseca, consideran que sí es lícito establecer el período a prueba dentro de los contratos de trabajo, porque parten del principio jurídico que establece que a los gobernados les está permitido todo lo que no está prohibido y



que, por lo tanto, no estando prohibido el período a prueba por la legislación, sí es lícito pactarlo dentro de un contrato.

El laboralista Luis Fernández Molina, indica que "En función de su origen, al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa"³⁴.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de

³⁴ De la Cueva, *Ob. Cit*; pág. 3.

accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales³⁵.

Para Krotoschin: "Con el salario se reduciría el contrato de trabajo nuevamente a una mera relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración), igual al contenido de la mayoría de los contratos de derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste³⁶.

El principio de estabilidad laboral es el que inspira a la legislación laboral y busca la permanencia, persistencia o duración indefinida de sus relaciones de trabajo. Con ese fin crea instituciones como: el contrato de trabajo por tiempo indefinido, la suspensión laboral y la sustitución patronal; que buscan garantizar la perdurabilidad de la relación laboral y, que la misma solamente sea disuelta por una causa razonable y no arbitraria. Esta garantía de perdurabilidad es aplicable, de manera tutelar, propiamente al trabajador y no al patrono.

El contrato de trabajo es considerado al ser celebrado, por tiempo indefinido, en la suspensión de los contratos de trabajo y la sustitución patronal, también se busca amparar al trabajador en contra del despido injustificado. Esta garantía reviste de

³⁵ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 12

³⁶ Krotoschin, Ernesto, **Tratado práctico del derecho de trabajo**, pág. 234 y 235.



especial relevancia, y así ha sido regulada, cuando se trata de relaciones laborales que suceden entre la Administración Pública y sus empleados.

El Artículo 25 del Código de Trabajo, establece que el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. En esta regulación legal se encuentra implícita la estabilidad laboral relacionada.

El Artículo 26 preceptúa que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

El Artículo anterior establece que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y por ello el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como *contrato tipo*.

Los temas de la estabilidad laboral y la protección en contra del despido injustificado han sido objetos de amplio estudio y ponderación tanto en los ámbitos nacionales como en el internacional.



El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, regula que las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicio por falta de fondos o reducción de personal por reorganización previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del Artículo 61.

El Artículo 83 de ese mismo cuerpo legal, referente a la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76.

El Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República, regula parcialmente el principio de estabilidad laboral, en el derecho de sindicalización de los trabajadores, pues establece que: "No podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo".

La Organización Internacional del Trabajo, indica que: "Las normas tradicionales de reglamentación del contrato de trabajo que a lo largo del siglo XIX fueron configurándose en distintos países se caracterizaban por disponer una simetría formal entre los derechos de las partes a poner término al contrato de trabajo, sin que una u otra tuviera la obligación de justificar su decisión. Es oportuno observar a este respecto

que los efectos de una equivalencia de derechos difieren profundamente según cual sea la parte que los ejerce: la rescisión del contrato por el trabajador –es decir, el ejercicio de su derecho fundamental de preservar la libertad de trabajo– constituye, las más de las veces, un contratiempo para el empleador, mientras que la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador pudiera precipitar al trabajador y a su familia en la inseguridad y en la pobreza, sobre todo en periodos de desempleo generalizado”³⁷.

El principio de estabilidad laboral busca la continuidad de la relación establecida entre el patrono y el trabajador. En razón de ello se limita la facultad que tiene el patrono de dar por terminada, unilateralmente y de manera injustificada, la relación laboral.

Con esa orientación la legislación laboral guatemalteca prevé las siguientes instituciones que buscan hacer posible la estabilidad laboral; estas son:

- a) Se establece como norma general, que todos los contratos de trabajo deben tenerse por celebrados por tiempo indefinido;
- b) Regula las circunstancias que pueden dar lugar a la suspensión de la relación laboral, evitando que la interrupción de las obligaciones fundamentales de las partes (pago de salario y prestación del servicio) de lugar al cese del contrato de trabajo, y

³⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Protección contra el despido injustificado**, pág. 2.

- c) La sustitución patronal, que regula el cambio de patrono y garantiza que dicha situación no afecte los derechos de los trabajadores ni genere el fin de la relación laboral fincada con el patrono originario.

En la Ley de Servicio Civil, impera en favor de los trabajadores de la administración pública, el principio de estabilidad laboral propia absoluta, sin embargo, se dan despidos injustificados que violan tal principio, contradiciendo lo regulado en la Constitución Política de la República, Ley de Servicio Civil y en el Código de Trabajo.

El principio de estabilidad está reconocido en la normativa laboral. La Constitución Política de la República, se reconoce que el trabajo es un derecho de las personas y es una obligación social; Esto significa que la estabilidad laboral comienza, desde el momento que se prescribe que es un derecho de las personas; y que el Estado, como cohesionador social, debe ser el garante de esta situación, como es su deber de acuerdo con los Artículos 1 y 2 de la misma Constitución, cuando establece que el fin supremo del Estado es el bien común; que El Estado tiene el deber de garantizarle a los habitantes de la República la paz, la justicia, la seguridad, el desarrollo integral de la persona y su familia, entre otros. El bien común y los otros valores enumerados constituyen en conjunto el principio que el interés social, público o colectivo, prevalece sobre el interés individual, privado o particular.

El laboralista guatemalteco, Luis Fernández Molina establece: “la palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se



debe aceptar en referencia a la relación laboral... en un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales y contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono libre al despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente”³⁸.

La Teoría de la estabilidad en el contrato, basa la inamovilidad en la consecuencia de la naturaleza del contrato y la protección a ciertos intereses implícitos. Por otra parte señala que la ruptura arbitraria y caprichosa del vínculo laboral por parte del patrono viene a ser un abuso de derecho y una violación a la ley. Esta teoría propugna que la continuidad, tracto sucesivo e inamovilidad constituyen elementos propios del contrato de trabajo. Esta teoría la contempla el Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo que regula: Se prohíbe a los patronos: Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del citado cuerpo legal.

La teoría de protección asegurada y con fundamento en instituciones del derecho civil, considera la inamovilidad como una consecuencia del derecho de propiedad, como un derecho real de propiedad del trabajador sobre su empleo, por lo que el retiro injustificado y abusivo del trabajador de sus labores equivale a un despojo o expropiación y en consecuencia le otorga el derecho de ser reintegrado a su trabajo o a

³⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 124.



que se le indemnice. Esta teoría tiene otra rama, que asemeja la inamovilidad a un derecho casi posesorio que considera el empleo como un bien incorpóreo.

La inamovilidad o estabilidad absoluta está fundada en diversos intereses sociales. Esta teoría conceptualiza la inamovilidad dentro de un contexto social que beneficia intereses colectivos frente a los de los particulares, se considera la inamovilidad como un medio de garantizar al trabajador su subsistencia. Considera la relación laboral como un vínculo de colaboración entre los factores de la producción, que origina deberes de lealtad, fidelidad y previsión. También considera la inamovilidad como una manifestación del principio de igualdad que prohíbe toda discriminación hacia la mujer trabajadora evitando una arbitraria terminación del contrato.

Estas tres teorías, reguladas en el Artículo 151 del Código de Trabajo, ayudan a determinar la ubicación jurídica de la inamovilidad y establece que la inamovilidad parte del criterio de que se considera a toda relación laboral dotada de un atributo de permanencia en favor del obrero. Por lo que la inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia, es un derecho propio y novedoso que le otorga la ley en protección a su estado.

El autor José Dávalos, en su obra Derecho de Trabajo, define la inamovilidad como: "El Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto



no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”³⁹.

A través del derecho de inamovilidad de la mujer embarazada o lactante, se impone una limitación al patrono, asegurando la estabilidad laboral de la trabajadora y evitando la discriminación que podría darse por razón de su estado, la trabajadora tiene derecho a permanecer en su trabajo mientras éste subsista y a percibir los beneficios económicos y de seguridad social, y también gozando de su derecho a reinstalación y pago de salarios no pagados en caso de separación de sus labores no justificada y probada judicialmente.

³⁹ Reyes Jiménez, María de Lourdes, **Derecho de trabajo I**, pág. 54.



CONCLUSIONES

1. Se considera que existe violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados, por considerar que en este período, los patronos despiden a los trabajadores porque ellos consideran no tener responsabilidad legal, sin embargo, no deben ser despedidos por contradecir las normas específicas protectoras del trabajo.
2. Todo contrato individual de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, a excepción de los contratos a plazo fijo y para obra determinada, éstos se celebran en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del trabajo que se va a desarrollar.
3. Los principios del derecho del trabajo tienden a inspirar el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, por lo que se desprende que los principios ya mencionados, pretenden la protección del trabajador y trabajadora para que sus derechos no sigan siendo violados.
4. La estabilidad laboral, es un principio de singular importancia en la legislación laboral guatemalteca, pues tiene como fundamento la conservación del puesto del trabajador en forma indefinida, porque el contrato de trabajo si no estipula fecha de vencimiento, se considera indefinido, siempre y cuando que no incurriere en faltas previamente determinadas en la ley laboral respectiva.



5. El patrono despide en forma ilegal a los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba, aduciendo que en ese período no existe responsabilidad por parte del empleador, sin embargo, existe responsabilidad penal porque viola la ley laboral guatemalteca, por no existir motivos fundamentados en ley, para ser despedidos.



RECOMENDACIONES

1. En las empresas privadas e instituciones del Estado guatemalteco, el Ministerio de trabajo debe velar por que no se cometa violación en el período de prueba en los contratos individuales de trabajo por parte de los sectores públicos y privados, ya que violan el principio de estabilidad laboral, protegido por la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y la Ley del Servicio Civil.
2. Se debe cumplir con el contrato individual de trabajo, en el sentido que éste debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, a excepción de los contratos a plazo fijo y para obra determinada, por lo que el Ministerio de Trabajo debe hacer cumplir la normativa que protege al trabajador de las violaciones a sus derechos laborales.
3. El Ministerio de Trabajo debe velar porque los principios del derecho del trabajo se cumplan, porque estos tienden a inspirar el sentido de las normas laborales tanto constitucional, ordinarias y legislación derivada de convenios y tratados internacionales, que configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.



4. A través del Ministerio de Trabajo se deben crear grupos transparentes de inspectores que realicen visitas periódicas a las empresas e instituciones con el propósito de verificar y ratificar que en dichos lugares no se cometa este tipo de violación a los derechos laborales, tal es el caso como el principio de estabilidad laboral.

5. El Ministerio de Trabajo debe crear una oficina o departamento encargado de recibir específicamente denuncias de violación a los derechos laborales y que estas oficinas o dependencias se encarguen de darle seguimiento a este tipo de denuncias y de confirmar la mismas, que dicha empresa o institución sea multada para que no sigan cometiendo este tipo de atropellos a los derechos laborales.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo, ALCALÁ, Luis y ZAMORA CASTILLO. **Tratado de política social y laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.
- CABANELLAS, Guillermo, ALCALÁ, Luis y ZAMORA CASTILLO. **Tratado de política social y laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CHAMORRO, M. y O. RAMOS, **Trabajo infantil en los países centroamericanos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Panamá. Perú: Sistema de información regional sobre trabajo infantil**. Organización Internacional del Trabajo, 2010.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa S. A., 1963.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1985.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Plan nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y protección de la Adolescencia trabajadora**, 2001.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.
- Organización Internacional del Trabajo, **Protección contra el despido injustificado**, 1982.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. s.l.i: Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998.



REYES JIMÉNEZ, María de Lourdes. **Derecho del Trabajo. Apuntes.** México: s.ed, 2009.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala, Teoría y práctica,** Gaceta Laboral. Guatemala: s.ed, 2005.

Legislación

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

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto Número 1441, 1971.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto Número 1748, 1968.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República, Decreto Número 71-86, 1986.

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, 1989.