

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

**LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR PARTE DE LA CLASE
EMPRESARIAL GUATEMALTECA**

ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR PARTE DE LA CLASE
EMPRESARIAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Magda Montenegro
Secretaria: Licda. Waleska Romelia García Contreras

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

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).



DESPACHO JURÍDICO

Lic. Miguel Ángel Estacuy Natareno & Lic. Walter David Estacuy Muñoz
ABOGADOS Y NOTARIOS



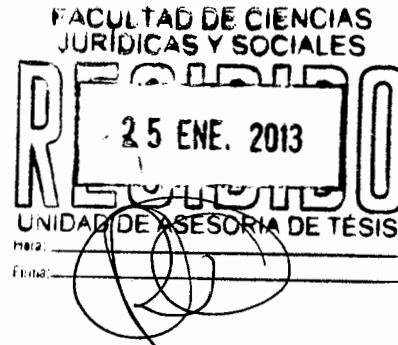
Licenciado

BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la Universidad de San Carlos de Guatemala



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Atentamente me dirijo a usted, comunicándole que Asesoré la Tesis de la Estudiante ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA intitulada LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR PARTE DE LA CLASE EMPRESARIAL GUATEMALTECA, con base a ello informo lo siguiente:

- a- Después de asesorar la tesis, la cual abarca un contenido jurídico, doctrinario y legal relacionado con el derecho administrativo, en el cual se determinaron los aspectos jurídicos y legales que dentro del derecho laboral guatemalteco se da efectivamente la violación del derecho del trabajo por parte de la clase empresarial guatemalteca.
- b- Durante el desarrollo de la tesis fueron empleados los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, el deductivo, el indicativo y el científico.
- c- Se utilizaron las técnicas directas como la entrevista estructurada y no estructurada y las técnicas indirectas como la bibliografía y documentales. Con las cuales se recopiló ordenadamente la información doctrinaria y legal necesaria para el desarrollo del trabajo de tesis. Además se tiene que anotar que la redacción utilizada es la adecuada.
- d- La tesis es un aporte científico para la bibliografía Guatemalteca y señala la importancia de que los derechos del trabajo son violentados por la clase empresarial Guatemalteca.
- e- Las conclusiones y recomendaciones se relacionan directamente con el contenido de los capítulos, siendo la bibliografía que se utilizó la acorde y se relaciona con las citas bibliográficas.



DESPACHO JURÍDICO

Lic. Miguel Ángel Estacuy Natareno & Lic. Walter David Estacuy Muñoz
ABOGADOS Y NOTARIOS




f- En el desarrollo de la tesis efectivamente demuestra empeño y en forma personal me encargué de guiar a la sustentante en las distintas etapas del proceso de investigación empleando los métodos y técnicas señaladas.

Con motivo de lo anotado, la tesis efectivamente reúne los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, pudiendo proceder a la Emisión del DICTAMEN FAVORABLE para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a otorgar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y sociales.

Atentamente.

Guatemala diez de diciembre del año dos mil doce


Lic. Miguel Ángel Estacuy Natareno
Abogado y Notario
Col. 3065

Lic. MIGUEL ANGEL ESTACUY NATARENO
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, 29 de enero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO JUAN JOSÉ ESTACUY NATARENO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA, intitulado: "LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR PARTE DE LA CLASE EMPRESARIAL GUATEMALTECA".

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".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



Licenciado
JUAN JOSÉ ESTACUY NATARENO
Abogado y Notario



Tel: 7761-8848
9ave. 6-67 zona 1 Quetzaltenango

Licenciado

BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.

Licenciado:



Atentamente me dirijo a usted, comunicándole que Revisé la Tesis de la Estudiante ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA titulada LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR PARTE DE LA CLASE EMPRESARIAL GUATEMALTECA, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el siguiente dictamen:

1. Considero que el tema investigado por la Estudiante ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presente con una temática de especial importancia para brindar la ayuda necesaria a la parte trabajadora por la violación del derecho del trabajo por parte de la clase empresarial. Y concluye que el Estado de Guatemala, debe proceder por intermedio del Congreso de la República, a emitir leyes que sean necesarias para garantizar la atención a esta violación Jurídica.
2. La Bibliografía empleada por la estudiante Alejandro Alegría, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada; habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivos y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, etc.; haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
3. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, es un aporte científico y técnico lo cual se cumplió según la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción utilizada fue la adecuada para el presente trabajo de tesis, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas



Licenciado
JUAN JOSÉ ESTACUY NATARENO
Abogado y Notario

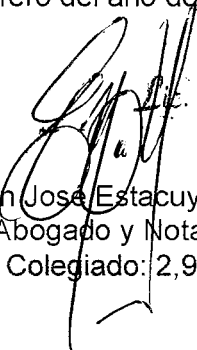
Tel: 7761-8848
9ave. 6-67 zona 1 Quetzaltenango

desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión de mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al encomendarme tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta muestra de estima. Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.

Atentamente.

Quetzaltenango veinte de febrero del año dos mil trece.


Lic. Juan José Estacuy Natareno
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Juan José Estacuy Natareno
Abogado y Notario
Colegiado: 2,963



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
 Guatemala, Guatemala



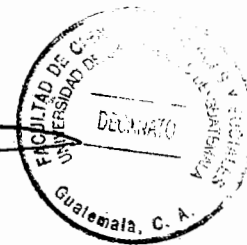
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA LISSETTE ALEJANDRO ALEGRÍA, titulado LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR PARTE DE LA CLASE EMPRESARIAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/slh.

efpl

[Signature]
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO



Rosario [Signature]



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por guiarme en su camino y llenar de bendiciones mi vida y por permitirme hoy alcanzar una de mis metas. Solo a Él sea la gloria, porque solo Él la merece, pues todo lo que tengo y lo que he alcanzado lo debo a Él.
- A MIS PADRES:** Davis Alejandro Recinos y Lissette Alegría Zamboni, porque este éxito es gracias a ustedes, por su gran esfuerzo, arduo trabajo y amor verdadero, con lo que hoy hacen posible que cumpla uno de mis sueños, siempre les voy a agradecer infinitamente por regalarme lo mejor de la vida, pues han sido los mejores padres del mundo.
- A MIS HERMANOS:** Dorita Carolina, Heidy Violeta y Davis Oswaldo, por todo su amor, ayuda, comprensión y paciencia, porque han estado conmigo en todo momento y le han dado sentido y felicidad a mi vida.
- A MI HIJO:** Joseph Isaac, el regalo más grande de mi vida, quien es mi mayor impulso para seguir luchando por mis demás metas. Con todo mi amor para ti.
- A MI ESPOSO:** Jonatan, por ser mi ayuda idónea, gracias por toda su comprensión, paciencia y amor y por apoyarme en todo momento, lo amo mucho.
- A MI SOBRINA:** Danita, por llenar mi vida de alegría.
- A MIS ABUELOS:** Porque con su ejemplo me han motivado a seguir luchando cada día por mis metas.



EN ESPECIAL

A: Mi abuelito Javier Oswaldo Alegría Díaz, por toda su ayuda incondicional y por ser un gran ejemplo de un profesional del derecho, muchas gracias abuelito “Ta”.

A: Mis padrinos de graduación por ser personas de un gran corazón y porque debo aprender mucho de ellos, como profesionales de éxito que son.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme egresar con orgullo de la grande entre las del mundo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo como derecho.....	1
1.1. Características.....	4
1.1.1. Especialidad del derecho del trabajo.....	4
1.1.2. Derecho de clase.....	5
1.1.3. Carácter imperativo.....	6
1.1.4. Carácter programático.....	6
1.1.5. Carácter expansivo.....	7
1.2. Principios.....	8
1.2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	11
1.2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.....	11
1.2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	11
1.2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	12
1.2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	13
1.2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	13
1.2.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.....	14



	Pág.
1.2.8. Principio de estabilidad en el trabajo.....	15
1.3. Antecedentes.....	15
1.3.1. Historia del desarrollo del derecho de trabajo.....	15
1.3.2. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo.....	17
1.3.3. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	18
1.3.4. Historia de las formas en que se han violentado las garantías mínimas.....	19
1.4. Naturaleza jurídica.....	21
1.4.1. Corrientes de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	22
1.4.2. Ubicación del derecho del trabajo.....	22
1.5. Desarrollo de la legislación laboral constitucional.....	27
1.6. Desarrollo de la legislación ordinaria laboral.....	35
1.6.1. Contenido básico que contempla el Código de Trabajo.....	35
1.6.2. Evolución histórica del Código de Trabajo.....	35

CAPÍTULO II

2. El acuerdo de voluntades en materia laboral (Contrato).....	39
2.1. Naturaleza jurídica.....	40
2.2. Importancia.....	42



Pág.

2.3. Elementos subjetivos del contrato de trabajo.....	43
2.4. Elementos objetivos del contrato de trabajo.....	46
2.4.1. Elementos generales del contrato de trabajo.....	46
2.4.2. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	47
2.5. Formas de los contratos de trabajo.....	48
2.5.1. Por su forma de celebración o formalidades de la contratación.....	49
2.5.2. Por el plazo de su celebración o por su duración.....	49
2.6. Obligaciones posteriores al otorgamiento de un contrato de trabajo.....	51
2.6.1. Obligaciones del trabajador.....	51
2.6.2. Obligaciones del patrono.....	53

CAPÍTULO III

3. Garantías mínimas.....	55
3.1. Definición de garantías mínimas.....	55
3.2. Importancia de garantías mínimas.....	56
3.3. Objetivos de las garantías mínimas.....	62
3.4. Análisis jurídico de las garantías mínimas.....	63

CAPÍTULO IV

4. Simulación del contrato de trabajo, como forma para violar el derecho del trabajo.....	67
4.1. Concepto de simulación.....	67
4.1.1. Naturaleza jurídica de la simulación.....	69
4.2. La simulación desde el punto de vista civil.....	71
4.2.1. Requisitos.....	72
4.2.2. Clases.....	72
4.2.3. Efectos de la simulación.....	73
4.2.4. Elementos de la simulación.....	74
4.3. La simulación desde el punto de vista laboral.....	76
4.4. La simulación como una forma de evadir.....	80
4.5. Elementos legales para determinar que un contrato es laboral.....	83

CAPÍTULO V

5. Aspectos sobre la violación del derecho del trabajo.....	87
5.1. Formas en que se violenta la relación laboral dentro de un contrato de trabajo simulado.....	87
5.2. Efecto jurídico para el trabajador en la implementación de un contrato de	



Pág.

trabajo simulado.....	91
5.3. Efecto jurídico para el patrono en la implementación de un contrato de trabajo simulado.....	94
5.4. Prolongación de la jornada de trabajo.....	96
CAPÍTULO VI	
6. La violación a la Constitución y al Código de Trabajo.....	99
6.1. No pago de horas extras.....	99
6.2. Despido de mujeres embarazadas.....	99
6.3. Negativa de trabajo a personas mayores de cuarenta años de edad.....	101
6.4. Cierre de empresas y no pago de prestaciones.....	103
6.5. Lo decorativo de las autoridades de trabajo.....	105
6.6. El derecho laboral ¿Tutelar de los trabajadores o tutelar de los patronos?....	107
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	115



INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tesis se refiere al tema de la simulación de los contratos laborales como una forma de evadir las obligaciones de los empleadores, que derivan de una relación jurídica de trabajo, con el objeto de disminuir costos y aumentar ganancias, violentando los derechos mínimos a que tienen derecho los trabajadores dado que los mismos están reconocidos en la legislación guatemalteca.

Para analizar esta problemática, es necesario mencionar sus causas, una de ellas es la falta de compromiso de parte de la Inspección General de Trabajo, como ente del Ministerio de Trabajo, al revisar los contratos que son presentados ante su institución por la parte patronal. El problema que dio inicio a la presente investigación fue definido de la forma siguiente: ¿Por qué los patronos tratan de evitar el cumplimiento de las garantías mínimas contempladas en la ley a través de la simulación de los contratos de trabajo, ante la creación de contratos que simulan una relación de cualquier índole ocultando la relación laboral?

La hipótesis corresponde a que el Código de Trabajo regula la figura del contrato de trabajo, estableciendo que en ningún momento se puede reducir las garantías mínimas otorgadas por la legislación laboral con la creación de alguna modalidad de contrato que pretenda simular la existencia de la relación laboral, es decir ocultar los elementos indispensables para que ésta sea considerada como una actividad entre patrono y trabajador, lo cual hace necesario determinar que la simulación de los contratos de trabajo, es una herramienta que vulnera las garantías mínimas del trabajador.

Los objetivos de la misma fueron: a) Analizar la legislación respecto a la simulación y la forma en que se pueda aplicar para la determinación de la existencia de los contratos ocultos mediante otra figura; y b) Establecer cuáles son los efectos negativos producidos por la simulación de los contratos de trabajo en Guatemala.



El presente trabajo de tesis se desarrolla en cinco capítulos: En el capítulo I, se analiza el concepto, las características, principios, antecedentes, naturaleza jurídica y el desarrollo de la legislación laboral constitucional y ordinaria del derecho del trabajo; en el capítulo II, se hace referencia al contrato de trabajo, concepto, naturaleza jurídica, importancia, elementos, formas y obligaciones posteriores al otorgamiento de un contrato de trabajo; el capítulo III, versa acerca de las garantías mínimas contempladas en el contrato de trabajo, la regulación legal de los derechos sociales de los trabajadores y los objetivos; el capítulo IV, desarrolla las formas de simular un contrato laboral; el capítulo V, los aspectos a tomar en cuenta para determinar que un contrato es de naturaleza laboral y los efectos jurídicos para patronos y trabajadores, por lo que se lograron alcanzar los objetivos propuestos dentro del desarrollo del presente trabajo de investigación; y el capítulo VI analiza sobre la violación a la Constitución y al Código de Trabajo.

En cuanto a los métodos utilizados, fueron el deductivo, analítico y sintético, los cuales permitieron analizar en su conjunto los fenómenos objeto del estudio, y descubrir la esencia del problema, desplazando todo el conocimiento a lo que establece la legislación de Guatemala. Dentro de las técnicas de investigación utilizadas predomina la documental, ya que se tomaron los lineamientos de la misma en cuanto a la consulta de libros, diccionarios, leyes, enciclopedias para desarrollar los temas de la investigación planteada.

Sea entonces esta un aporte para la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en apoyo al desarrollo técnico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



CAPÍTULO I

1. El trabajo como derecho

El tratadista Manuel Ossorio define al derecho de trabajo como “El conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”¹

De la definición anterior, se puede apreciar que el tratadista establece a la clase trabajadora como aquella que presta un servicio el cual está sujeto a un empleador o patrono y no regula a los trabajadores independientes.

Hernaiz Márquez, citado por el tratadista Néstor de Buen L. señala al derecho de trabajo como “El conjunto de normas jurídicas que se regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”²

Esta definición es general, en virtud que contiene una serie de aspectos de importante trascendencia para la materia que nos atañe dado que regula la relación entre los elementos necesarios para que exista una relación laboral.

¹ Ossorio, Manuel; *Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales*. pág. 236

² De Buen L. Néstor. *Derecho del trabajo*. Pág. 129



Néstor de la Buen L., concluye dando su definición propia de la siguiente manera:

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas o indirectas que se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³

La definición anterior, hace mención al derecho que tienen los trabajadores de elegir el trabajo que sea compatible con el desarrollo de sus habilidades ya sean físicas como psicológicas, en virtud de que el rendimiento de un trabajador será en mejor y mayor proporción toda vez que el mencionado elemento personal de la relación laboral esté cómodo en la prestación de los servicios.

El jurista guatemalteco Santiago López Aguilar, sostiene que: “El derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación garantizando en favor de la clase dominante”, y además define al Derecho del Trabajo “Como el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica.”⁴

³ **Ibíd.** Pág. 131.

⁴ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 173.



Esta enunciación está expuesta desde dos perspectivas, una es la de tipo capitalista que su fundamento es lucrativo; y la de tipo socialista que su fundamento son los trabajadores, con los cuales se puede producir y obtener capital.

El tratadista Francisco Walker Linares citado por Guillermo Cabanellas, refiere que derecho del trabajo es: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”⁵

Se puede apreciar en esta definición, que el trabajo es una actividad que realiza el hombre ya sea en forma física o intelectual, buscando con la misma optimar su posición económica y como consecuencia obtener un bienestar social.

Dentro de las diversas definiciones doctrinarias que se han proporcionado del derecho de trabajo, se considera que la del tratadista Guillermo Cabanellas es de las más completas dado que para él, el derecho de trabajo es: “aquella que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁶

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576.

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 8



Esta definición contiene no sólo al empresario y al trabajador en forma general, sino al Estado cuando éste forma parte no sólo como ente, el que tiene la potestad de conciliar a los sujetos sino cuando éste es patrono; las profesiones liberales que no se rigen por un contrato de trabajo los mismos si prestan sus servicios a cambio de una remuneración denominada honorarios y la forma en cómo se acuerda la misma.

1.1 Características

El jurista Héctor Santos Azuela en su obra del derecho de trabajo, identifica las características como caracteres del derecho del trabajo, en la siguiente forma:

1.1.1 Especialidad del derecho del trabajo

“Se estima de esta manera, que esta ciencia constituye un orden homogéneo, integrado fundamentalmente como un cuerpo de normas legisladas por obra de la acción y orientación del Estado como una alternativa novedosa para realizar la justicia social. De esta suerte, por su contenido, normas, principios e instituciones ha alcanzado una especialidad que la torna en epicentro del actuar laboral cotidiano.

Es factible concluir que en virtud de su origen peculiar, su evolución y perspectiva frente a los retos del cambio y la globalización, el derecho del trabajo ha alcanzado su

especialidad, toda vez que así lo muestra su amplio desarrollo cualitativo y cuantitativo, juntamente con su evolución en la jurisprudencia, la legislación y la doctrina”⁷.

1.1.2 Derecho de clase

“La particularidad clasista del derecho del trabajo como ordenamiento reivindicador y tutelar de los trabajadores, han traído como consecuencia que esta disciplina sea denominada, por algún grupo de autores, como legislación o derecho de clase.

Por lo mismo se ha significado como una especie de estatuto protector del proletariado en sus relaciones con la clase empresarial, aunque desde hace algún tiempo, la acción tutelar de muchas de sus instituciones se extiende a grandes sectores de la clase media profesional, que viven en dependencia económica de sus empleadores.

En conjunto, se puede afirmar que estamos ante un derecho de clase que tutela y dignifica a los trabajadores, y que paralelamente promueve sus reivindicaciones para su completa redención social, al decir de nuestros más prestigiados autores. Sin embargo, la incondicionalidad de los legisladores y la manipulación de la ley en favor de quienes ofrecen más, práctica exacerbada sobre todo en materia laboral, hacen disentir de esta teoría”.⁸

⁷ Santos Azuela, Hector. *Derecho del trabajo*. Pág. 105

⁸ *Ibid.* Pág. 107

1.1.3 Carácter imperativo

“Con pretensión de validez universal se reconoce este carácter imperativo del derecho del trabajo, del que se desprende que además de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de sus indemnizaciones, los mismos nunca podrán ser objeto de cesión o embargo, compensación, retención o descuento.

Se sostiene que visto su carácter imperativo y el hecho de que integra un sistema normativo de orden público, el derecho del trabajo se estima irrenunciable debido a que sus disposiciones protectoras rebasan y nulifican el sentimiento de las partes”.⁹

1.1.4 Carácter programático

Si se considera que las exigencias y aspiraciones de los trabajadores han cambiado en la historia, es advertible también que el derecho del trabajo ha renovado de manera permanente, a medida que nuevos grupos humanos se vinculan al mundo laboral al ritmo de los cambios tecnológicos.

En este sentido, se ha afirmado que el derecho del trabajo cuenta con carácter programático, pues se estima que obliga al Estado a diseñar una política social pro pendiente a mejorar progresiva e irreversiblemente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aunque la dogmática comparte este criterio, las frecuentes reformas

⁹ *Ibid.* Pág. 111

legislativas en contrario y el aval inusitado de la jurisprudencia corroboran lo contrario.”¹⁰

1.1.5 Carácter expansivo

“Vinculado al carácter expansivo del derecho del trabajo se menciona su universalidad, toda vez que su desarrollo local y regional se fue ensanchando hasta rebasar las fronteras nacionales para dar pauta a la vida de su ordenamiento jurídico internacional. A nivel interno y multinacional, esta disciplina desplegó su función tuitiva y reivindicatoria hacia nuevos núcleos de trabajadores, así como a nuevos campos de actividad laboral. La retroalimentación de textos legislativos, resoluciones, criterios y anales de jurisprudencia en materia de trabajo, amén del auge y sentido del nuevo orden laboral comunitario, confirman este carácter.

Por lo mismo es sugestiva la idea de que por este carácter el derecho del trabajo ha ensanchado su estela protectora a todo tipo de actividades es la búsqueda de una tutela integral de la actividad productiva del hombre en todas sus expresiones: manual e intelectual, pública o privada, independiente o subordinada”.¹¹

El doctor César Landelino Franco López en su obra derecho sustantivo individual del trabajo, regula los caracteres del derecho del trabajo de la siguiente manera:

¹⁰ *Ibid.* Pág. 115

¹¹ *Ibid.* Pág. 116

- a. "Autonomía: es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto, sus propios sujetos, sus particulares principios, su normativa específica.
- b. Es un derecho conciliatorio: la normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes, etc.
- c. Es un derecho protector o tutelar: tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.
- d. Autorregulación de los convenios colectivos: es característico del derecho del trabajo: que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate".¹²

1.2 Principios

Héctor Santos Azuela, indica en su libro titulado el derecho del trabajo que: "éste cuenta con un cuerpo de proposiciones o verdades fundamentales que soportan su sistema de conocimiento y un complejo aparato normativo. Así, con pretensión teórica y pragmática, esta disciplina se encuentra inspirada en todo un conjunto de principios que no sólo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad.

Entre los principios que informan su sistema, se encuentra el de la **dignificación del hombre**, mismo que impone al patrón el deber de procurar no sólo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de su persona. Por lo mismo, le exige que otorgue un

¹² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 22

trato humano para los trabajadores, de acuerdo con las peculiaridades que reclamen en el propio servicio, la técnica, la modernidad y la experiencia.

Otro principio rector, es aquel que sustenta que el trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las Leyes del Comercio. La libertad de trabajo, es un principio basilar de esta materia y se encuentra consignado en las constituciones de casi todos los pueblos, entendido como la potestad de los hombres para dedicarse a la profesión, industria, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos.

Como principio rector, se encuentra la libertad sindical, del que deriva el derecho del trabajador para organizarse profesionalmente así como aquel que corresponde a las propias asociaciones sindicales para crear o incorporarse a las agrupaciones de cúpula que mejor convengan y se ajusten a sus intereses.

Otro principio nodal es la libertad contractual, permeada por un sistema de normas inderogables con respecto a las prerrogativas o derechos en favor de los trabajadores. Para la escuela italiana, de la autonomía individual o colectiva de la voluntad, a cuyo amparo los sindicatos alcanzaron una cuasi independencia.

Otro principio importante sobre el cual se consolidan las relaciones individuales colectivas de trabajo, amén de la esencia tutelar y reivindicatoria del moderno derecho del trabajo, tópico de gran pasión para los principales tratadistas de avanzada, es el de la estabilidad en el empleo.



En otro orden de ideas, la doctrina de vanguardia menciona también el principio de la progresión racional, en virtud del cual se crea un ordenamiento tutelar que limite y dé salida a las exigencias económicas que generen la miseria y la marginación de los obreros. Se procura, por lo mismo, que el legislador promulgue el sistema de normas idóneo para resolver las necesidades esenciales del trabajador, de manera paulatina y de acuerdo con sus posibilidades, siempre con la pretensión de poder alcanzar un sistema jurídico justo, que al reglamentar las relaciones de trabajo suprima la explotación y el goce de lo superfluo”.¹³

Rolando Echeverría Morataya en su obra derecho del trabajo, regula los principios que inspiran la legislación guatemalteca del trabajo directamente incorporados a la ley de la siguiente manera:

Como aspecto especial el Código de Trabajo, tiene en su parte considerativa “Las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral”¹⁴, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho del trabajo.

¹³ Santos Azuela. **Ob. Cit.** Pág. 12

¹⁴ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 17



1.2.1 El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b. del Cuarto Considerando del Código del Trabajo, las Garantías Sociales Mínimas o Derechos Sociales Mínimos son: “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”.¹⁵

1.2.2 Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

“Una de las características del principio que reza, el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al momento de aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales, adquiere categoría de principio fundamental del Derecho del Trabajo, lo cual es aceptada por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica.”¹⁶

1.2.3 El derecho del trabajo es necesario e imperativo

“Lo primero porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por

¹⁵ Echeverría Morataya. Ob. Cit. Pág. 18

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 18

diversos factores y desigualdades de orden económico-social, y lo segundo porque es de aplicación forzada en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propia del derecho común.”¹⁷ Opinión que es compartida por el tratadista Luis Fernández Molina.

1.2.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo

“Según el inciso d, del cuarto considerando del Código del Trabajo, el derecho del 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** 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.”¹⁸

El tratadista Luis Fernández Molina al respecto opina que: “si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad

¹⁷ *Ibid.* Pág. 19

¹⁸ Echeverría Morataya. *Ob. Cit.* Pág. 21



dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.”¹⁹

1.2.5 El derecho del trabajo es una rama del derecho público

“Doctrinariamente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de Derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.”²⁰

1.2.6 El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

“De acuerdo con el inciso f, del cuarto, siempre de la ley que regula la materia, el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr

¹⁹ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 29.

²⁰ Echeverría Morataya. *Ob. Cit.* Pág. 22



condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores lo cual obviamente no sólo tiene una vía.”²¹

1.2.7 El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores

“A través del principio de tutelaridad se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, su máxima expresión se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinente que compensen esa desigualdad.”²²

El tratadista Luis Fernández Molina, explica este principio como: “la razón del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, siendo el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

²¹ **Ibíd.** Pág. 22

²² **Ibíd.** Pág. 23



En sentido contrario se han presentado otras corrientes, que propugnan por una cooperación o entendimiento, tal el caso de la corriente solidarista o la que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.”²³

1.2.8 Principio de estabilidad en el trabajo

El tratadista Mario de la Cueva expresa: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”. ²⁴ La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono.

1.3 Antecedentes

1.3.1 Historia del desarrollo del derecho de trabajo

“El estudio de la historia del Derecho Laboral, debe comprender dos etapas:

- a. Época anterior a la formación del Derecho Laboral.
- b. Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado,

²³ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 18.

²⁴ Echeverría Morataya. *Ob. Cit.* Pág. 25.



hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma.

En la Edad Media, prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural que pregonizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

De esa época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el

momento, pero que tenían en común las características ya vista de mutualistas y monopolistas.

Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente, se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa. En 1766 se promovió la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la Ley Chapelier (1797). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico”.²⁵

1.3.2 Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo

- I. **“Etapa de la represión:** se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización”.²⁶
- II. **“Etapa de la tolerancia:** ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen, se les ignoraba.

²⁵ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 67

²⁶ *Ibid.* Pág. 71

III. **Etapas de la legalización:** En el siglo XX aparecen los derechos sociales y se reconoce el movimiento colectivo laboral. Los derechos se reconocieron constitucionalmente. La primera legislación: Querétaro, México 1917. Luego en Alemania con Weimar, en 1919. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se plasmaron en la Constitución esos derechos”.²⁷

1.3.3 Evolución de las normas laborales en Guatemala

De los albores de la Época Colonial han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, a cuestionar si tenían o no alma. La bula Papal del papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio pos conquista.

Las famosas **Leyes de Indias**, significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanista y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Pero la verdadera evolución del orden laboral guatemalteco se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.

²⁷ Ibid. Pág. 72

1.3.4 Historia de las formas en que se ha violentado las garantías mínimas

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue la primera en introducir los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel internacional. El contenido de ésta, inicia declarando que los principios fundamentales recogidos en su texto deben gozarse en todos los Estados.

Entre estos principios están:

- a) principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos;
- b) el trabajo es una función social;
- c) todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y condiciones justas en el desarrollo de su actividad;
- d) todo trabajo debe gozar de las garantías que consagre la legislación de trabajo;
- e) a trabajo igual debe corresponder igual remuneración;
- f) los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

Basada en el desarrollo de los principios mencionados anteriormente, la Carta Magna reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano individual, entre ellos están: la libertad de trabajo, la educación para el trabajo, el salario mínimo, la inembargabilidad de las remuneraciones, la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y seis horas semanales, la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno, el descanso semanal remunerado, el descanso en feriados, las vacaciones anuales remuneradas, la estabilidad laboral relativa.



En Guatemala empieza en la Época Revolucionaria la cual se dio el 20 de Octubre de 1944, que dio lugar al derrocamiento de la dictadura del general Jorge Ubico. Entre las leyes más importantes que dieron en esta Época están: la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947 los cuales fueron promulgados durante la época del gobierno del doctor Juan José Arévalo. El Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República entró en vigencia el primero de mayo del año de 1947.

En junio del año 1954, el gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán es derrocado y sube al poder el coronel Carlos Castillo Armas apoyado por el gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica. A partir de julio de 1954, se inicia un proceso de retroceso en nuestro derecho laboral. Se dio una represión tanto para obreros como para campesinos, los cuales fueron tanto los despidos como también los masivos encarcelamientos, los cuales dieron lugar a que los dirigentes de trabajadores partieran al exilio y en otros casos más graves la muerte de ellos. Se da tanto la reforma del Código de Trabajo como el de la Constitución. Se dan las desmejoras de las garantías sociales de la constitución y se da la prohibición expresa en la participación de los sindicatos.

El 15 de Septiembre de 1965, se promulga la nueva Constitución y expresa garantías sociales y también da un capítulo al trabajo en empresas privadas y otro a los trabajadores del Estado. En la administración del presidente Miguel Ydígoras Fuentes, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República –actual Código de Trabajo- el cual reformó en muchos Artículos del anterior Código de Trabajo, derogación de disposiciones del Decreto Presidencial número 57, y la adecuación del Código de



Trabajo a convenios ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo.

En el año de 1978 se da la creación de la Ley de Aguinaldos para trabajadores del sector privado, el cual fue publicado en el diario oficial el 30 de noviembre de 1978. En el diario oficial el 30 de noviembre de 1978. En el año de 1992, se dio la de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, en el gobierno del ingeniero Jorge Serrano Elías.

En el año de 1985 se da la creación de la actual Constitución, la cual fue reformada a través de la consulta popular en el año de 1993.

1.4 Naturaleza jurídica

“La determinación de la naturaleza del derecho del trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico-políticos. El estudio habrá de limitarse a los sistemas que han formado lo que es el actual derecho del trabajo, esto es, a los sistemas que reconocen la libertad de asociación profesional, el derecho de huelga, la libre formación de contrato colectivo y su extensión a los trabajadores de las empresas o ramas de industrias, aun cuando no sean trabajadores miembros de las asociaciones profesionales que lo celebraron y al Derecho Individual



del Trabajo como normas impuestas por la sociedad a los hombres para lograr un mínimo de justicia social”.²⁸

1.4.1 Corrientes de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo

- a. “Corriente Negativa. Se dice que el Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, Kelsen indica que toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen. Y que toda norma sirve al interés privado y público”.²⁹
- b. Corriente Clásica. Contempla la división que el derecho es: público y privado. Ulpiano estableció la diferencia, que se basaba en el interés que se basaba en el interés que regulaba cada rama: de la cosa pública o de los particulares.
- c. Nuevas Corrientes. Parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideraban obsoleta y superada la división clásica e incorporan otras posturas como: El derecho social y el derecho mixto.

1.4.2 Ubicación del derecho del trabajo

- a. **Doctrina de la naturaleza de la relación.** Procede de los autores alemanes y es expuesta por el tratadista mexicano Mario De la Cueva, de la siguiente manera: “las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Ahora bien el análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos

²⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 207

²⁹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 35.



especies. Por una parte se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse **relaciones de subordinación** y que son las que se da entre el Estado y los particulares, es el caso, son relaciones autoritarias, que imponen unilateralmente, por la sola voluntad del Estado, esto es, el orden jurídico impone las relaciones sin atender a la voluntad de los particulares, es el caso de los impuestos o del servicio militar. Otro grupo de relaciones puede nombrarse **relaciones de igualdad** y comprende las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación”.³⁰

b. Doctrina de la naturaleza de los sujetos. La doctrina anterior resultaba bastante convincente pero pronto se le encontraron ciertas fallas, debido a que el Estado no solamente participa en relaciones jurídicas de carácter público sino también de carácter privado, como cuando vende o compra una propiedad o arrenda un inmueble, o el caso de las entidades públicas autónomas o semiautónomas, que en sus relaciones no existe subordinación y sin embargo, están regidas por el derecho público. Por lo anterior, surgió la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un nuevo criterio de diferenciación, propuesta por el maestro francés Paul Roubier entre otros autores, que según el maestro mexicano Mario de la Cueva a quien se sigue en este tema, consiste en lo siguiente: “Según esta corriente el derecho público, en primer término regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares del poder público y, en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares de poder público. El derecho privado, por su parte, reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en

³⁰ **Ibíd.** Pág. 210



el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.”³¹

c. Concepto general de derecho público y derecho privado. De las líneas anteriores se puede determinar que la división del derecho público y el derecho privado, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares, el tratadista de la Cueva da el siguiente concepto general: “El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”.³²

d. El derecho del trabajo es derecho privado. “Hasta antes de la Primera Guerra Mundial (1914-1917), el derecho de los trabajadores se consideraba de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios, muchas de las instituciones actuales del derecho del trabajo figuraban dentro de los Códigos Civiles –en Guatemala el Código Civil de 1877, regulaba el Contrato de Locación de Servicios, actualmente Contrato Individual de Trabajo-.

Las primeras instituciones surgidas en Europa como la Asociación Profesional y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo eran instituciones de orden privado. La

³¹ **Ibíd.** Pág. 211

³² **Ibíd.** Pág. 212

huelga era una actitud de hecho no reconocida por la ley, los pactos colectivos solo obligaban a los contratantes: en la actualidad cuando el Derecho del Trabajo goza de autonomía del Derecho Civil, tiene instituciones propias y un campo de acción también propio, la idea de la naturaleza privada del Derecho del Trabajo ha sido totalmente superada”.³³

e. El derecho del trabajo es derecho público. Mario de la Cueva manifiesta que: “la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero”.³⁴

Se desprende de lo expuesto por De la Cueva, que el fundamento para considerar la disciplina jurídica que ocupa la naturaleza pública, radica en la imperatividad que caracteriza las normas laborales, su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas lo cual beneficia a los trabajadores y es congruente con el bienestar general que persigue el derecho del trabajo. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cuarto considerando literal e) expresamente ubica a al derecho de Trabajo dentro del derecho público: La citada disposición se regula así: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público,

³³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 80.

³⁴ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 216

porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.³⁵

- f. Doctrina dualista.** Ante el apareamiento de obstáculos jurídicos como el derecho del trabajo, que están destinados a la regulación de intereses tan especiales como la prestación de servicios personales, algunos autores han dicho que, cada disciplina jurídica no pertenece ni al derecho privado ni al público, es decir que estos autores no coinciden que la clasificación anterior no exista o deba desaparecer, sino que el derecho del trabajo, como algo nuevo o tiene normas e instituciones pertenecientes al derecho público y al privado, por lo que la naturaleza de este derecho es dual.

Así lo expresa el tratadista Sinzheimer: “El Derecho del Trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es derecho público supone el derecho privado y viceversa. Así, por ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentran su fundamento en la relación de trabajo que pertenece al derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social).”³⁶

- g. El derecho social.** En la actualidad, la mayoría de tratadista se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto

³⁵ **Ibíd.**

³⁶ **Ibíd.**



Muñoz Ramón dice lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social. Las normas que clasificamos en esta rama del derecho no se conforman con la noción de la esencia de los hombres y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades. Regular la conducta tomando como base tanto la desigualdad esencial de que participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clases social a la que pertenecen”.³⁷

1.5 Desarrollo de la legislación laboral constitucional

En Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en 1985, contempla la Sección del Trabajo en el Capítulo II derechos sociales, dándoles a los principios y normas laborales el carácter de disposiciones constitucionales, también confiere carácter de derechos mínimos a las condiciones que establezcan los convenios y tratados ratificados por Guatemala.

Establece el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “el trabajo es un derecho y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

³⁷ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir. En cuanto a la obligación social, se establece que los miembros de un grupo social se necesitan los unos a otros, no pueden vivir aislados resolviendo solos los problemas y necesidades sino que se necesita del trabajo de los demás.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo.

- a.** Derecho a la libre elección de trabajo, garantiza el acceso a la ocupación y condiciones de trabajo decorosas que a su vez garanticen el sustento del trabajador y su familia. En el código de trabajo se regula los motivos por los cuales puede ser limitado el trabajo:
- Por resolución judicial
 - Por orden público
 - Por interés nacional
- b.** Derecho a un trabajo remunerado, garantía de que toda actividad del hombre debe ser retribuida a excepción del trabajo en estado de calamidad y el empleado por el trabajador en reparar sus propios errores. El código de trabajo regula el salario el cual debe ser pagado:
- Por unidad de tiempo
 - Por unidad de obra



- Por participación en la utilidad
-
- c. Igualdad de salario para igual trabajo en condiciones de trabajo de eficiencia y antigüedad, este principio establece que el salario es una retribución que dignifica la labor de cada trabajador y que por lo tanto si dos o más personas ejecutan las mismas labores deben ser remuneradas de la misma manera.
 - d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, esto indica que el salario siempre debe ser pagado en dinero el cual circule dentro del territorio de Guatemala, pero existe una excepción que es para los trabajadores agrícolas a los cuales se les pondrá pagar hasta 30% del equivalente de su salario en especies.
 - e. Inembargabilidad del salario, garantía más importante protectora del salario, que establece como única excepción, el salario como medio de protección a la familia.
 - f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la Ley. En el Artículo 103 del Código de Trabajo, regula lo relacionado con el salario mínimo como: el derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.
 - g. Jornadas de trabajo, trabajo efectivo. Es aquel en que el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono. Se regula de la siguiente manera:

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno. Entre las seis y 18 horas del día, no mayor de ocho horas al día. No mayor de 48 horas a la semana.
 - Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno. Entre las 18 horas de un día y las seis del siguiente día. No mayor de seis horas al día. No mayor de 36 horas a la semana.
 - Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto. Abarca período diurno y nocturno. No mayor de siete horas diarias. No mayor de 42 horas a la semana.
- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de trabajo, Son dos casos: El primero, es el que ocurre cuando el trabajador cumple una semana de trabajo del séptimo día o sea el domingo le corresponde el descanso; en tanto que el otro caso, es cuando cumplen seis días consecutivos de trabajo.
- i. Derecho del trabajador a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de trabajadores de empresas agropecuarias que será de diez días. Esta garantía se supera en el código de trabajo en la cual no existe ninguna excepción.

Las mismas no pueden ser pagadas en dinero, la única salvedad que existe en cuyo caso si se puede pagar en efectivo los días de vacaciones que corresponden, es cuando ya ha adquirido el derecho, cesará la relación, en cuyo caso deberán pagarse proporcionalmente los días de vacaciones o de acuerdo al Decreto 64-92,

hacer efectivo el pago de hasta los últimos cinco períodos que el trabajador no haya disfrutado.

- j.** Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual
- k.** Protección a la mujer trabajadora. Que brinda las siguientes garantías:
- Igualdad y protección a la mujer.
 - En estado de gravidez tiene un descanso forzoso de 30 días pre y 45 post parto 100% remunerado.
 - Periodo de lactancia de dos medias horas durante el día y este periodo empieza cuando la madre retorna a su trabajo hasta 10 meses.
- l.** Protección a los menores de edad. Los menores de edad no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo excepciones establecidas en la Ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Esta disposición se refiera a la capacidad relativa de los menores.
- m.** Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros. La Ley indica a las empresas la manera de contratar: Guatemaltecos 90%, extranjeros 5%.
- ñ. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
- o. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.
- p. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

Garantía que establece la institución de la indemnización post-mortem, cuyo supuesto fundamental es el fallecimiento del trabajador encontrándose vigente su contrato de trabajo.

- q. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores, este principio establece que todo trabajador tiene la libre disposición de incorporarse a una organización sindical.
- r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.



s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador: Las indemnizaciones que pudieran corresponderle.

A título de daños y perjuicios hasta 12 meses de salario.

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

Algunas de las garantías que se encuentran reguladas en la Constitución, son superadas por la normativa ordinaria en el Código de Trabajo y por los convenios ratificados por Guatemala.

Así es que en los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra la base del derecho humano que es el trabajo.

Artículo 103, regula la tutelaridad de las leyes que norman las relaciones entre empleadores y trabajadores. Esta se manifiesta por medio del principio protectorio, consistente en distintas técnicas, dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador.

Artículo 104, derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la Ley, después de agotados los procedimientos de reconciliación. Posibilidad de los trabajadores y patronos para colocarse, respectivamente, en el caso de suspender el cumplimiento de los contratos de trabajo, en defensa de sus intereses propios.



Artículo 105, el Estado apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales.

El Artículo 106, norma la irrenunciabilidad de los derechos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales son susceptibles de ser superados por contratación individual o colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Estas prestaciones irrenunciables son aquéllas que el trabajador tiene derecho a percibir sin que se considere motivo por el que fue despedido, el trabajador no puede disponer de ellas, ni renunciar a percibirlas.

Partiendo de la base que la Ley fundamental de todo Estado es su Constitución, se han incluido los principios y derechos laborales dentro de las Constituciones para darles mayor consistencia y permanencia, así como garantizar su aplicación cuando dichos principios y normas estén en contraposición con otras normas y principios de derecho interno. De esa suerte ninguna autoridad puede ignorar o cuestionar la validez y preeminencia de los principios y derechos contenidos en los Artículos 101 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



1.6 Desarrollo de la legislación ordinaria laboral

1.6.1 Contenido básico que contempla el Código de Trabajo

Después de la Constitución Política de la República, la principal regulación del derecho del trabajo se encuentra en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, el cual consta de 431 Artículos, contiene disposiciones generales, disposiciones finales, disposiciones transitorias, disposiciones derogatorias y finales, y se encuentra dividido en 18 títulos.

El actual Código de Trabajo, fue promulgado en la época del Presidente Juan José Arévalo Bermejo; sufrió reformas durante el Gobierno del Presidente Carlos Castillo Armas; y las reformas más recientes son las que se dieron con el Decreto Número 64-92 del Congreso de la República.

1.6.2 Evolución histórica del Código de Trabajo

El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

- Reglamento de Jornaleros: Decreto 117 del 3 de Abril de 1877.

Ley de Trabajadores. Si bien se emitieron una serie de normas aisladas respecto al trabajo subordinado, no existieron una serie de normas aisladas respecto al trabajo



subordinado, no existió ningún cuerpo normativo que contuviera en forma sistemática los preceptos laborales, hasta el Decreto 253 del año 1894, Ley de Trabajadores, que contenía saludables disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse.

- u. Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo. Decreto 669. Emitida el 21 de noviembre de 1906. Su reglamento apareció un año después. Es una interesante anticipación de la futura previsión social, hoy día ampliamente difundido.
- v. Ley del Trabajo. En 1923 se decretó la Ley del Trabajo, que es el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Se estructuran los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los primeros tutelares propios del derecho laboral. Se nutre pues de los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional (plasmados en la Constitución de 1921).
- w. Código de Trabajo, 1947. La Revolución de Octubre de 1944, marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.
- x. Código de Trabajo, 1961. En mayo de 1961, se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo. En realidad, se trata de una superficial reforma del anterior Código, ya que fueron muy pocos los artículos que se modificaron. Ulteriores



modificaciones a las leyes laborales, por lo general, se decretan en cuerpos separados que se asimilan a la normatividad laboral, pero que no se incorporan formalmente al texto del Código.

- y. Reforma de 1992, Decreto 64-92. En diciembre de 1992 se publicó, contiene la reforma de una treintena de Artículos del Código en los órdenes individual, colectivo, punitivo y procesal.





CAPÍTULO II

2. El acuerdo de voluntades en materia laboral (Contrato)

Lotmar, en el plano del derecho positivo, considera que el contrato de trabajo: “es aquél por el cual una persona –trabajador- se obliga respecto de otra –patrono- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio”.³⁸

En la doctrina francesa, Rouast define el contrato de trabajo: “como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario.”³⁹

Dentro de la doctrina brasileña, Cesarino Junior estima que el contrato de trabajo es: “la convención en virtud de la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante remuneración, a prestar servicios privados a otra persona, bajo la dirección de ésta.”⁴⁰

Guillermo Cabanellas lo define como: “el contrato de trabajo es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”⁴¹

³⁸ Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo**. Pág. 42

³⁹ **Ibíd.**

⁴⁰ **Ibíd.**

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 44



2.1 Naturaleza jurídica

Surgieron diversas teorías promovidas por los civilistas, para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en un supremo esfuerzo para ubicarlo dentro de sus límites. Tales teorías son las siguientes:

1. **Teoría del contrato de arrendamiento.** Sostenida por Planiol, consiste en afirmar, que el contrato de trabajo es: "... un contrato de arrendamiento, la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra, dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo." ⁴²

Refutada con dos argumentos principales: Primero, que en el arrendamiento la cosa arrendada se separa del arrendador, no ocurre lo mismo en el contrato de trabajo; y el segundo que mientras la esencia del contrato de arrendamiento consiste en que la cosa arrendada debe regresar a su dueño una vez vencido el contrato, en el de trabajo, una vez producido el trabajo o rendido el esfuerzo, este ya no regresa a la persona del trabajador.

2. **Teoría de la compraventa.** "Defendida por el profesor italiano Carnelutti, basado en el contrato de suministro de energía eléctrica. Como en éste lo que se compromete mediante una venta no es la fuente de la energía sino ésta, permaneciendo intacta,

⁴² Gonzales Charry, Guillermo. *Derecho del trabajo*. Pág. 113

en el contrato de trabajo no es la persona humana, la que se venda, sino su energía y su esfuerzo.

Refutada en el sentido de que la energía humana asalariada no es una simple cosa, no puede ser objeto del tratamiento de que son susceptibles las cosas en el derecho civil”.⁴³

3. Teoría del Contrato de Sociedad. “Promovida por el tratadista francés Chatelain y el español Valverde. Radica sobre el concepto de empresa, entendida como una conjunción de intereses de capital y de trabajo, lo cual los lleva a sostener que en el fondo el contrato de trabajo, dentro de aquel complejo, no es otra cosa que un contrato de sociedad. Comparan la colaboración que prestan los trabajadores a través del contrato de trabajo en el funcionamiento y vida de la empresa, con la que en el terreno jurídico se denomina **afectio societatis**, o ánimo deliberado de trabajar en común para fines igualmente comunes.

No toda colaboración en un trabajo o en una empresa determinada puede identificarse con el deseo de asociarse a ella. En el terreno laboral, la noción de pérdidas para el trabajador, vinculada a la de riesgos de la empresa, está descartada. Las leyes del trabajo no conciben un contrato que condicione las garantías propias del asalariado a los riesgos propios de la vida comercial, deparen a las actividades industriales y mercantiles.”⁴⁴

⁴³ **Ibid.** Pág. 114

⁴⁴ **Ibid.** Pág. 115

4. Teoría del mandato. “Estuvo en boga mucho tiempo, al final terminó por ser desechada. Dado que el mandato es entendido como un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más de sus negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera, presenta pocas similitudes con el contrato de trabajo”.⁴⁵

Primeramente, porque, el mandato tiene por objeto la realización de actos jurídicos y el contrato de trabajo no. Luego porque el mandato puede ser gratuito u oneroso, en tanto que el contrato de trabajo jamás puede ser gratuito para el trabajador.

2.2 Importancia

“Es vital para concebir la figura del contrato de trabajo y se afirma que su existencia ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales.

Para medir la importancia de este elemento, tómesese en cuenta que ha intentado sustituir la denominación derecho del trabajo por la de derecho de trabajo subordinado, y para ello se ha considerado que tal rama del derecho público protege y tutela al trabajo subordinado y no al trabajador en general, y en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo.”⁴⁶

⁴⁵ **Ibíd.** Pág. 116.

⁴⁶ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 76.



2.3 Elementos subjetivos del contrato de trabajo

Los principales elementos o sujetos que participan en lo que conforma el derecho de trabajo son los siguientes:

- Sujetos de la relación individual de Trabajo

Se comentaron brevemente los sujetos: trabajador, patrono o empleador, y los auxiliares de éste último empleado de confianza, representante patronal e intermediario.

Trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Artículo 3 del Código de Trabajo guatemalteco.

Patrono: "Quien emplea remunerada mente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados por él."⁴⁷

Es la persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Empleado de confianza: El Código de Trabajo incurre en la confusión generalizada de distinguir en tres categorías distintas a los altos empleados: Empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza.

Representante patronal: Son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores, y todas las que están legítimamente autorizadas por aquél. Artículo 4 del Código de Trabajo.

⁴⁷Ossorio. Ob. Cit. Pág. 556.



Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. Artículo 5 del Código de Trabajo.

- **Sujetos de la relación colectiva de trabajo**

El sindicato o asociación profesional de trabajadores, carácter que se encuentra reconocido por la Ley, Artículo 210 Código de Trabajo; la coalición, que no es otra cosa que el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores, para la gestión y defensa de sus intereses comunes, que sin tener el carácter de persona jurídica es sujeto de derecho en relaciones colectivas, como ocurre en el planteamiento de conflictos colectivos económico-sociales y en la discusión y suscripción de convenios colectivos, cuando en ambos casos no existe sindicato.

Los sujetos de la relación colectiva por la parte empleadora, pueden ser un patrono individual, un grupo de patronos coaligados o un sindicato o asociación patronal.

Sindicato: “En derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio, profesión u oficios o

profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes.”⁴⁸

El Código de Trabajo Guatemalteco regula que es: “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes” Artículo 206.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social: En Guatemala es la institución administrativa, encargada de velar por el cumplimiento de las leyes laborales; es dependencia del Organismo Ejecutivo, el cual se encuentra a cargo de un Ministro el cual es nombrado por el Presidente de la República.

Juzgados de Trabajo y Salas de Trabajo y Previsión Social: Son las instituciones judiciales, encargadas de resolver cualquier problema o conflicto que surjan entre los trabajadores y patronos, o entre los sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos en su caso, una vez agotada la vía administrativa; pertenecen al Organismo Judicial, y las dirigen los jueces o en su caso los Magistrados.

⁴⁸ Cabanellas Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Tomo IV. pág. 85.



2.4 Elementos objetivos del contrato de trabajo

2.4.1 Elementos generales del contrato de trabajo

El contrato de trabajo sí es un contrato, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato.

- **Capacidad:** Se reconocen dos clases de capacidad:

De goce: Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos.

De ejercicio: es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: “tienen también capacidad para contratar su trabajo (...) los menores de edad de uno u otro sexo (...)”, en contraposición a las leyes civiles.”⁴⁹

- **Consentimiento:** se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución Política de la República, al igual que en las últimas Constituciones de la República, así como en el Código de Trabajo.

“artículo 6: (...) como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca (...)”⁵⁰

⁴⁹Fernández Molina. Ob. Cit. Pág. 90

⁵⁰.ibíd. pág. 92



- **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.”⁵¹
- **Causa:** “Aplicando la tesis tradicional al contenido del contrato de trabajo, podría afirmarse que la causa de él sería, para el trabajador, la percepción del salario, y para el patrón, el aprovechamiento del esfuerzo del asalariado.”⁵²

2.4.2 Elementos especiales del contrato de trabajo

- **La subordinación:** “Es entendida, como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”⁵³
- **Ausencia de riesgo:** “Jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho. La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característico del

⁵¹ **Ibíd.** Pág. 93

⁵² Gonzales Charry. **Ob. Cit.** Pág. 123

⁵³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 231



contrato es importante al lado de la m subordinación. Se integran y justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato de trabajo.”⁵⁴

- **Estabilidad:** “Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.”⁵⁵
- **Profesionalidad:** “Como actividad para la que fue contratado el trabajador surge de la reiteración de las tareas de esa actividad. Determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeñe su medio de vida, o que el trabajo constituya una fuente de recurso o de beneficio.”⁵⁶

2.5 Formas de los contratos de trabajo

El Código de Trabajo, Decreto 1441 regula dos formas de contratos de trabajo los cuales son:

- Contrato Individual de Trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo regula que el 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

⁵⁴ **Ibíd.** Pág. 239.

⁵⁵ **Ibíd.**

⁵⁶ **Ibíd.** Pág. 243.



y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

De esta cuenta se puede clasificar a la vez al contrato individual de trabajo en dos formas:

2.5.1 Por su forma de celebración o formalidades de la contratación

- **Verbal:** El Artículo 27 del Código de Trabajo regula: “el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:
 1. A las labores agrícolas o ganaderas;
 2. Al servicio doméstico;
 3. A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y;
 4. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”

- **Escrito:** El Artículo 28 del mismo cuerpo legal establece, que en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares.

2.5.2 Por el plazo de su celebración o por su duración

Por tiempo indefinido: Cuando no se especifica fecha para su terminación.



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.

Por obra determinada: es cuando no se especifica fecha para su terminación, esta clasificación se encuentra contenida en el Artículo 25 del Código de Trabajo.

- **Contrato colectivo de trabajo**

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

- **Diferencias entre el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo**

El contrato individual de trabajo puede ser verbal o escrito, diferencia que como se explicó anteriormente está regulada en el Código de Trabajo y el contrato colectivo de trabajo siempre debe de celebrarse por escrito.

A pesar de que en ambos contratos interviene el elemento subjetivo la cualidad cuantitativa de los mismos no es igual, dado que en el contrato individual de trabajo intervienen tanto el trabajador como el patrono en forma personal; contrario al contrato colectivo de trabajo en el cual debe de intervenir por la parte del trabajador, un sindicato o sindicatos y por la parte patronal un patrono o un sindicato de patronos.



2.6 Obligaciones posteriores al otorgamiento de un contrato de trabajo

El efecto inmediato de la relación de trabajo, es la creación de derechos y obligaciones.

2.6.1 Obligaciones del trabajador

Las obligaciones del trabajador pueden dividirse en principal y accesorias, pues, por una parte, está la obligación fundamental, prestación del servicio, y, por otra, una serie de prestaciones que, aunque de extraordinaria importancia, son consecuencia de aquélla.

A. Prestación del servicio

“La relación de trabajo principia, con la prestación del servicio, en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo. El cumplimiento de esta obligación está sometido a determinados principios.

Obligación de prestar el servicio en persona;

Obligación de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones; y

Obligación de eficiencia.”⁵⁷

B. Obligaciones accesorias

— **Deber de obediencia:** “Constituye una de las fases de la relación de subordinación.

⁵⁷ De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 475.

- **Deber de fidelidad:** El contrato de trabajo crea, una relación de doble carácter, patrimonial y personal; aspecto el que pone en contacto al trabajador con la empresa”.⁵⁸
- **Deber de no concurrencia:** “La libertad de trabajo e industria está garantizada a toda persona y solamente puede vedarse cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad. Es únicamente la concurrencia desleal la que se encuentra prohibida y sancionada por el derecho común y alcanza lo mismo al trabajador que a cualquier comerciante. El deber de no concurrencia se entiende por cláusula de no concurrencia por virtud de la cual se obliga el trabajador, para el tiempo posterior a la terminación del contrato, a no haber concurrencia a su patrono y a no servir a una empresa competidora.”⁵⁹
- **Obligación de coadyuvar a evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa o la vida del patrono o las de los compañeros de trabajo:** “Los trabajadores están obligados a prestar auxilios en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de los compañeros de trabajo.”⁶⁰
- **Obligaciones morales y sociales:** “Guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo, abstenerse de todo acto injurioso o de mal trato para el patrono o los compañeros de trabajo, no presentarse a la negociación en estado de ebriedad, no portar armas durante las labores, etc.”⁶¹

⁵⁸ **Ibid.** Pág. 479.

⁵⁹ **Ibid.** Pág. 480

⁶⁰ **Ibid.** Pág. 483

⁶¹ **Ibid.** Pág. 484

— **Otras obligaciones:** “Obligaciones que son consecuencia del contrato, tales como la de cuida las herramientas y útiles de trabajo, la de devolverlos al terminar el contrato.”⁶²

2.6.2 Obligaciones del patrono

Pueden dividirse en principal y accesorias.

A. Obligación principal

En contraprestación por la energía de trabajo recibida, es la de pagar el salario.

B. Obligaciones accesorias

— “Obligación de proporcionar el trabajo: Por virtud de la relación de trabajo se obliga el obrero a poner su energía de trabajo a disposición del patrono y éste a pagar por esa prestación, determinado salario. Es preciso pues que el patrono ponga las condiciones o coloque al trabajador en situación de poder cumplir su obligación.”⁶³

— “Obligación de recibir el producto del trabajo: Si el patrono no recibe el producto del trabajo se coloca, igualmente, en mora y está obligado a pagar al trabajador el importe del salario que hubiera devengado.”⁶⁴

— Obligación de proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo: Si no se entregan al trabajador los útiles y materiales necesarios para el trabajo no se le proporciona, en el fondo, el trabajo.

⁶² **Ibíd.** Pág. 479.

⁶³ **Ibíd.**

⁶⁴ **Ibíd.** Pág. 486

- Obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos de trabajo, propiedad del trabajador: Prohíbe retener esos instrumentos a título de garantía, indemnización o cualquier otro.
- Obligación de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores.
- Obligaciones morales y sociales: Obligación de observar una conducta social adecuada y a este efecto se le prohíbe, presentarse en el lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, portar armas en el interior de los centros de trabajo, etc.
- Prohibición de hacer propaganda política o religiosa: Se pretende evitar que los patronos, a través del ascendiente y la presión que puedan tener o ejercer sobre sus trabajadores, intervenga en la formación de las ideas políticas o religiosas de sus obreros.
- “Prohibición de poner en el índice: Prohibición en forma radical a los patronos que pusieran a sus trabajadores en el índice.”⁶⁵
- Obligación de extender certificados de buena conducta y eficiencia: Impone al patrono la obligación de extender al trabajador, cuando lo solicite y al separarse de la empresa, un testimonio escrito, relativo a sus servicios.
- Obligación de conceder permisos y licencias: Está obligado a conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho del voto en las elecciones populares, así como que falte a sus labores cuando tenga que desempeñar alguna comisión del sindicato a que pertenezca o del Estado.

⁶⁵ *Ibid.* Pág. 487

CAPÍTULO III

3. Garantías mínimas

3.1 Definición de garantías mínimas

“Conjunto de atribuciones que le asisten a todo trabajador, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas, de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación, mismas que únicamente pueden ser superadas.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Los derechos irrenunciables y las garantías mínimas son verdaderos diques que contienen la avalancha de las voluntades libres, escollos que permanecen imperturbables ante el consentimiento de las partes, hitos que la ley fija de manera indeleble en el contrato mismo. Parece ser claro y evidente, que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser desconocidos o cercenados dentro del proceso de negociación que conduce al contrato de trabajo, sea



éste individual o colectivo, ya que de hacerlo, el acuerdo así alcanzado, pese a emanar de las voluntades de las partes, no gozaría de validez en derecho. El desconocimiento de los límites impuestos a la autonomía de la voluntad, no puede ser remediado con la mera invocación de que obedece al libre acuerdo de las partes.

En ciertas actividades se establece tanto en materia remuneratoria como en horario de trabajo.”⁶⁶

3.2 Importancia de las garantías mínimas

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”⁶⁷

Por eso, se establece que estos derechos son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador al aceptar o renunciar a las garantías mínimas establecidas.

⁶⁶ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1412/6.pdf>

⁶⁷ Guerrero Figueroa, Guillermo. *Teoría general del derecho laboral*. Pág. 238

Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Dentro del Código de Trabajo, se desarrollan las garantías mínimas contempladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala de la siguiente manera:

- **Salario.** Remuneración monetaria o en especie por la prestación de trabajo en una empresa. El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

Esta garantía tiene tres principios fundamentales que a la vez están regulados en el Código de Trabajo:

- **Principio de igualdad:** Éste es de naturaleza constitucional, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal c); y en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 89, 2do. párrafo, el cual establece: “...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

- **Principio de suficiencia:** Según lo estipula la legislación laboral guatemalteca al hablar de alimentación, se refiere a: alimento, vestuario, vivienda, educación, recreación, medicina, tanto para el trabajador como para las personas que dependan económicamente de él.

- **Principio de crédito alimenticio:** El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 101 establece: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”.

- **Aguinaldo.** “Es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades. Este pago puede ser monetario o en especie, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y el beneficiado. Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a darse un aguinaldo para la fiesta católica de Navidad o las Fiestas Patrias.”⁶⁸

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, literal j), mismo que ya fue analizado y El Decreto 76-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, en el Artículo 2, regula que: “La

⁶⁸ www.es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo-25k (enero/12).



prestación... deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el ciento por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”

- **Jornadas de trabajo.** Es el límite máximo que el trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del patrono. Las jornadas de trabajo están reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g, misma que ya fue analizada. El Código de Trabajo regula La jornada de trabajo y la clasifica de la siguiente manera en:
 - **La jornada ordinaria de trabajo.** La cual está contenida en el Artículo 116 del Código de Trabajo, el que se subdivide en: a) Trabajo efectivo diurno: éste no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; b) Trabajo efectivo nocturno: éste no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana; c) Trabajo efectivo mixto: no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana, este último regulado en el Artículo 117 del mismo cuerpo legal.
 - **Jornada extraordinaria.** Todo trabajo realizado fuera de las jornadas ordinarias, ésta debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios recibidos por el trabajador. Todo trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan arriba para la jornada ordinaria, o que exceda

del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento (50%) más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes regulado en el Artículo 121 del Código de Trabajo.

- **Día de descanso.** La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 102 literal h. la figura jurídica del descanso. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 126 regula que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo...”
- **Vacaciones.** Las vacaciones es un período de descanso remunerado que se le da al trabajador, sin que éste labore.

La Constitución Política de la República de Guatemala como se analizó regula las vacaciones en el Artículo 102 literal i, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a 15 días de vacaciones excepto los de empresas agropecuarias que tienen derechos sólo a 10. El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en su Artículo 130, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, supera a la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que su contenido uniforma el período de vacaciones, estipulando un período de quince (15) días para todo trabajador, así como le proporciona el derecho de reclamar el pago en efectivo de los últimos cinco años, cuando éstas son omitidas por el patrono.



El Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

- **Ventajas económicas.** Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario, por lo tanto también deben tomarse en cuenta en el cálculo de la indemnización del trabajador. La legislación guatemalteca, únicamente hace referencia a ellas en el Código de Trabajo, en el Artículo 90 último párrafo indica: “Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario”.
- **Libertad sindical** Es el: “Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus intereses o que le parezca más beneficioso”.⁶⁹

⁶⁹ Ossorio. Ob. Cit. Pág. 431

En lo relativo a la protección de la libertad de sindicalización, el Código de Trabajo regula lo relativo a ella, indica: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe tratar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo de conformidad con estas bases:

- a. Garantizará el derecho de libertad sindical;
- b. Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- c. Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social.
- d. en forma periódica;
- e. Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.”

3.3 Objetivos de las garantías mínimas

Establecer lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.

Por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios.



Estas formas o medios son las siguientes:

- Contratación individual;
- Contratación colectiva; y
- De manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3.4 Análisis jurídico de las garantías mínimas

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

De este Artículo se puede deducir que en todo contrato de trabajo se deben estipular por lo menos las garantías mínimas que están contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102; mismos que están desarrollados en el Código de Trabajo y en los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo que han sido ratificados por Guatemala dentro de los cuales se encuentran:

1. Convenio número 26 Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928.
2. Convenio número 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.
3. Convenio número 95 sobre la Protección del Salario.



4. Convenio número 100 sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.
5. Convenio número 101 sobre las Vacaciones Pagadas en la Agricultura, 1952.
6. Convenio número 106 Sobre el Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas 1957.

La legislación guatemalteca, les da una protección jurídica importante estableciendo en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República y Artículo 12 del Código de Trabajo, mismo que regula: “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Esta norma jurídica da cumplimiento a los principios de tutelaridad y de garantías mínimas, en el entendido que como es estableció anteriormente las garantías mínimas tiene como característica que las mismas son irrenunciables y que son nulos de pleno derecho, aun cuando estén contenidos en contrato, pacto, convenio o reglamento.

Esta normativa tiene como objetivo de que el trabajador no ceda ante las presiones que el patrono puede ejercer sobre él, dado que el patrono para no prestar las garantías mínimas obliga al trabajador a que este renuncie a las mismas, mismo que



se establece en el contrato de trabajo, y por el poco conocimiento que tiene el trabajador de los derechos y garantías que le proporciona la legislación guatemalteca muchas veces no hace efectivas las mismas y acepta las prestaciones que le proporciona el patrono por la necesidad económica que ostenta Guatemala.

Pero a través de esta normativa, estas renunciaciones se tienen por no puestas y el patrono tiene la obligación de hacerlas efectivas.





CAPÍTULO IV

4. Simulación del contrato de trabajo, como forma para violar el derecho del Trabajo

4.1 Concepto de simulación

“Del latín *simul y actio*, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Ficción, imitación, hipocresía, disimulación.”⁷⁰

“Alteración aparente de la causa, índole u objeto verdadero de un acto o contrato; la simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten.”⁷¹

Es hacer parecer una cosa por otra, se refiera al contrato o a los presupuestos de su ejecución. De otro modo, es un fraude, que puede recaer sobre el contrato (hacer aparecer el contrato de trabajo como de sociedad) o sobre las condiciones de trabajo (pagos en negro, menor honorario del que se cumple realmente, recibos de sueldos que no corresponden con la realidad, etc).

⁷⁰ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1412/10.pdf>

⁷¹ Cabanellas, ob. Cit. tomo II. Pág. 835.



Es nulo el contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la Ley Laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación se rige por lo que disponga la ley, sobre la base de que el fraude no perjudica al trabajador y los efectos se producen igualmente en su favor, siempre que no se trate de actividad ilícita, en cuyo supuesto carece de acción.

El ordenamiento jurídico no define legalmente qué es la simulación, pero si especifica en qué momento surge y de allí se determina en qué consiste: En hacer que un acto jurídico tenga una apariencia diferente a su contenido real, es una ocultación de la verdad, sobre las personas que intervienen en el mismo (intervención de sustitutos), o sobre alguna de las cláusulas de un contrato (aparentar una figura legal que no es). Para "Planiol Marcel y George Ripert dicen que: Es requisito indispensable para que exista la simulación en los contratos, el acuerdo de ambas partes, si no hubiere ocultación de la verdad o mejor dicho, no supiere que el acto ficticio una de ellas, caeríamos en campo del error o del dolo".⁷²

En sentido común y corriente, simulación es la acción de representar una cosa, fingiendo lo que no es; la alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y estos términos son diferentes ya que; en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta lo que es.

⁷² Planiol Marcel y George Ripert. *Tratado práctico de derecho civil*. Pág. 56.

4.1.1 Naturaleza jurídica de la simulación

Para determinar la naturaleza jurídica de la simulación, es necesario tomar en cuenta ciertas doctrinas, en las cuales descansa dicho origen, siendo éstas las siguientes:

- **La simulación, como un caso de divergencia entre la voluntad y su declaración**

Doctrina que sencillamente indica que las partes declaran algo aparente por estar ya de acuerdo, cuando su querer interno es distinto.

“Esta corriente ha sido sostenida por la doctrina tradicional que considera a la simulación como un caso de divergencia entre la voluntad y su declaración, por considerar que los simulantes hacen una declaración de voluntad que no coincide con su real querer interno; existe una diversidad de juristas que hasta la actualidad se inclinan por esta doctrina, y otros juristas al referir a la simulación, expresan que hay simulación de negocio cuando de común acuerdo, las partes entre sí, o si aquél es unilateral, de acuerdo al declarante con el destinatario, emiten una declaración o declaraciones no coincidente con la voluntad interna, con el fin de engañar a terceros.”⁷³

Las críticas que se le hacen a esta teoría, consisten en que no existe divergencia entre la voluntad interna y la voluntad declarada, ya que si las partes han querido el acto aparente, no se puede afirmar que han declarado algo distinto de su querer interno, es decir, que ninguna de las partes manifiestan voluntad incoherente con su interno

⁷³ Soto Álvarez, Clemente. *Prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones del derecho civil*. Pág.263

querer, sino que entre ambas partes están de acuerdo en dar apariencia de veracidad a una voluntad distinta de la real.

- **En la simulación hay divergencia entre la declaración y contradecларación**

En la simulación las partes emiten una declaración y una contradecларación dentro del mismo negocio, de manera que ambas se compensen mutuamente; no debe creerse que existan dos negocios que se excluyen sucesivamente; en el elemento de la declaración está contenida también la contradecларación aunque se fije posteriormente por escrito y la una se compensa por la otra; de modo que el negocio en conjunto conduce a un efecto nulo, puesto que va al resultado dinámico que se deriva de la totalidad de las declaraciones que comprende.

- **La simulación es un mero disfraz de la voluntad de las partes**

Esta teoría considera que por la simulación, las partes adoptan un lenguaje convencional, atribuyendo a la declaración un significado atípico, pero que entre ellas tiene valor solamente el acto real; la declaración simuladora es querida y no sólo para ocultar o engañar; se quiere crear una apariencia; el dato necesario y suficiente que identifica la simulación es sobre todo la apariencia intencional de un negocio que por acuerdo de las partes, no se corresponde en todo o en parte de su real relación.



- **El acto simulado como una divergencia entre la declaración y la causa**

Con el acto simulado, las partes crean una regulación de intereses con la intención de que sea inoperante entre ellas, o sea, utilizando de modo ficticio una figura jurídica que tiene una específica función económica-social, persiguiendo un fin práctico diverso.

- **La simulación como un acuerdo complejo único**

Esta teoría considera que en la simulación concurren dos negocios: El uno aparente y el otro real, en oposición, por cuanto es una perspectiva que se coloca en contra de la realidad de las cosas y de la unidad de la compleja determinación negocial de los estipulantes; así, la simulación es un caso de anomalía de la autonomía de la voluntad privada, por el cual los particulares crean un acto complejo que contiene una doble regulación de los intereses en juego; una regulación valedera para los terceros y otra regulación operativa solamente entre las partes.

4.2 La simulación desde el punto de vista civil

Ferrara define a la simulación del modo siguiente: “Simulación es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquél que realmente se ha llevado a cabo.”⁷⁴

De Castro señala que la simulación negocial existe: “cuando se oculta bajo la apariencia de un negocio jurídico normal, otro propósito negocial; ya sea este contrario a la

⁷⁴ Aguilar Guerra, Osman Vladimir, *El negocio jurídico*. Pág. 331.



existencia misma (simulación absoluta), ya sea el propio de otro tipo de negocio (simulación relativa)".⁷⁵

4.2.1 Requisitos

- “Una declaración de voluntad sostenible, desconforme con la intención efectiva del sujeto, que está oculta.
- El acuerdo entre las partes del acto simulado, para emitir aquélla declaración de voluntad ficticia, es decir, que ambas partes deben tener la intención realizar un acto aparente.
- El propósito de engañar a terceros con ese negocio jurídico aparente, aunque sea un engaño inocente, como ocurre en la simulación lícita, porque engaño no supone siempre engaño.”⁷⁶

4.2.2 Clases

- **La simulación absoluta.** “Es la forma más simple de simulación (*Simulatio nuda*). Supone haberse creado la apariencia de un contrato y, en verdad resulta que no se quiso dar vida a tal contrato, sino tan sólo a su apariencia engañosa, se oculta la carencia de causa.”⁷⁷

⁷⁵ *Ibid.* Pág. 227.

⁷⁶ Rezzonico Luis María, *Estudio de las obligaciones en nuestro derecho civil; volumen I*, pág. 326

⁷⁷ Aguilar Guerra. *Ob. Cit.* Pág. 230.



De acuerdo al Artículo 1284 del Código Civil. La simulación tiene lugar: “1. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza”.

- **La simulación relativa.** “Es una figura jurídica más compleja (*simulatio nom nuda*) que la simulación absoluta, pues el contrato simulado no es sino una apariencia que disimula otro contrato. Se ha de tener en cuenta en ella, no sólo el contrato simulado y el acuerdo sobre el encubrimiento, sino también el contrato ocultado.”⁷⁸

El mismo Artículo citado en el numeral 2, establece: “Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas”.

Como se puede observar el Código Civil, señala perfectamente cuando la simulación es absoluta y cuando es relativa. Partiendo de lo que establece el Artículo 1285 del referido cuerpo legal, la simulación absoluta es cuando la manifestación de voluntad nada tiene de real, en tanto que en la simulación relativa la manifestación de voluntad no puede ser totalmente falsa.

4.2.3 Efectos de la simulación

Las consecuencias de ésta, dependen del tipo de simulación que se dé, ya que así se describe en el Artículo 1286 del Código Civil; la simulación absoluta no

⁷⁸ *Ibíd.* Pág. 231.



produce ningún efecto jurídico y la relativa ya demostrada produce los efectos jurídicos del negocio jurídico encubierto siempre que su objeto sea lícito.

Llama la atención en el énfasis que la norma referida hace respecto a lo lícito de la negociación jurídica, de lo contrario todo lo acordado al respecto fuera ilegal y por consiguiente nulo de pleno derecho.

Se puede observar como el legislador prevé la intención engañadora de las partes o de alguna de ellas, por lo que la simulación relativa, tiene el objeto de no tergiversar la norma legal regulada y su efecto sobre el negocio jurídico simulado es anulado y entra de lleno la figura jurídica que legalmente es, arrastrando con ello todas sus consecuencias jurídicas, que pretendieron evadirse o evitarse al efectuar la simulación, así se determina en el Artículo citado.

4.2.4 Elementos de la simulación

Puig Peña, indica que los elementos de la simulación se dividen en:

- a. “**Elementos personales**: pueden ser las partes simulantes y el concepto de tercero, en el sentido jurídico de la palabra se entiende por partes todas las personas que intervienen personalmente o en representación de alguno en la celebración de un acto jurídico, y prestan su consentimiento para llevar a cabo la simulación. Son terceros los interesados en los efectos de la simulación.



b. **Elementos objetivos:** Que pueden ser: El acuerdo simulatorio; que constituye la declaración y las contra-declaraciones.⁷⁹

- **El acuerdo simulatorio**

Es el momento en que las partes se preparan para dar vida a su declaración dentro del contrato ya que manifestarán su voluntad dándole encubriendo a la verdadera naturaleza del acto jurídico celebrado.

- **La declaración simulatoria**

Es la proyección o manifestación externa del acuerdo simulatorio, y su objetivo es surtir efectos legales, por lo que la declaración de voluntad de las partes se concretiza en un acto jurídico contrato, dicha manifestación externa dará origen a la simulación o encubrimiento de la verdadera naturaleza de lo convenido, ya que las partes manifiestan expresamente atribuirse la tutelaridad o no tutelaridad de los derechos suscritos en el Convenio.

El Artículo 1289 del Código Civil, estipula que: “Si la persona favorecida por la simulación ha transferido a otro sus derechos, la acción contra el tercero sólo será admisible si la transmisión tuvo lugar a título gratuito. Si la transmisión se operó a título oneroso, la revocación sólo será posible, si el subadquiriente obró con mala fe”.

⁷⁹ Puig Peña. Ob. Cit. Pág. 37.



Para Escrihe, el objeto de la simulación consiste en: “Engañar; y desde este punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude del cual no se diferencia sino como especie del género. Para la simulación se precisa el concurso de muchos contrayentes contra el otro”.⁸⁰

La simulación, de descubrirse y alegarse, puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, por atentar casi siempre contra un precepto de orden público, o por la lógica de no poder tener realidad lo que las partes no han querido en verdad.

4.3 La simulación desde el punto de vista laboral

Se señala como la situación que presentan los trabajadores que prestan servicios en condiciones artificiosas, dirigidas a ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, en el primer párrafo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Del mismo se aprecia claramente que el contrato de trabajo comienza con la prestación de servicios o la ejecución de la obra”.

⁸⁰ Cabanellas, Ob. Cit. pág.168.



La prestación de servicios del trabajador se configura como una prestación de hacer que se caracteriza por ser voluntaria, personal, dependiente, por cuenta ajena y retribuida (no sólo tiene que trabajar sino trabajar de una determinada manera).

Lo que implica un conjunto de deberes propios del trabajador que se pueden sintetizar de la forma siguiente:

- a. El deber de diligencia y rendimiento normal
- b. Deber de obediencia
- c. El deber de buen hacer

En el tercer párrafo del mencionado Artículo indica que: “toda prestación de servicios o ejecución de obra” “debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo, es decir que debe prevalecer la normativa laboral”.

El último párrafo del mismo Artículo, regula que: “Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”. Es acá donde se determina la regulación del marco legal que establece la naturaleza jurídica de la relación de trabajo.

En el campo del derecho laboral, la simulación ha alcanzado mucha importancia, especialmente en el contrato de trabajo, pues en la actualidad, se le ha dado otra apariencia diferente a la real, tratando de encubrir por ejemplo: La naturaleza económica jurídico del contrato de trabajo, mediante el contrato de obra mercantil; el de



participación de utilidad mercantil, el de arrendamiento civil, el contrato de servicios profesionales civil, etc. La ilicitud de la simulación laboral plantea determinadas consecuencias dentro de una estructura jurídica determinada; una razón primordial, es que toda simulación laboral supone una frustración de los principios de tutelaridad y garantías mínimas.

Dichos principios, de los más peculiares y fundamentales que informan al ordenamiento jurídico laboral, se hallan respaldados y garantizados por el propio Estado, quien a través de sus manifestaciones en la Ley, se impone el deber de ejercer una acción constante en defensa del trabajador, su vida y trabajo, estableciendo a la vez un número de garantías mínimas laborales que constituyen los parámetros de partida que sólo pueden aumentarse o mejorarse. Como consecuencia de ese deber, surge una serie de relaciones entre los órganos del Estado por un lado y los titulares de la relación de trabajo por otro.

Por lo que la simulación laboral, debe tener un tratamiento específico dentro del ordenamiento laboral, ya que actualmente se tiene que aplicar la Ley Civil supletoriamente, produciendo así los efectos siguientes:

Si se demuestra la simulación absoluta (que casi no se da en el contrato de trabajo), el efecto es la anulación del contrato simulado; porque detrás de la apariencia no queda nada, ya que no hay contrato alguno. En el caso de la simulación relativa, el efecto es que anula el contrato aparente y se producirán todos los efectos de un contrato de trabajo.



Se sabe, que este fenómeno jurídico, se realiza en esta rama del derecho con más frecuencia, que en cualquier otra, por ser el contrato de trabajo el instrumento idóneo para que las partes realicen sus engaños; debido a la ausencia de mayores formalismos que caracteriza dicho contrato, y por la desigualdad de las partes que intervienen en él. Es necesaria que dicha figura jurídica sea tratada en el derecho laboral, con sus regulaciones específicas y sanciones especiales, ya que se trata de violación a normas de singular importancia y afecta a intereses sumamente protegidos. Por lo anterior, el Estado por medio de las autoridades correspondientes, debe ejercitar la acción de simulación en materia laboral, con el fin de mantener la legalidad; cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias tengan conocimiento de contratos de trabajo simulados, porque al aparentar los patronos que los contratos con sus trabajadores no son contratos de trabajo, están incurriendo en simulación ilícita porque hay violación a la Constitución Política de la República en los preceptos tutelares de los trabajadores y a las demás Leyes de Trabajo y Previsión Social, las cuales constituyen derecho público guatemalteco.

Desde luego, bajo el entendido de que la acción de simulación ejercitada por el Estado, solamente tendría por objeto obtener la declaración judicial de la simulación (absoluta o relativa), y si fuere relativa, la declaración expresa de que el contrato motivo del juicio, es un verdadero contrato de trabajo; quedando sujeto a la libre voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.

El Artículo 20 del Código de Trabajo establece en el último párrafo, cuáles son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra las



cuales son: La materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono.

4.4 La simulación como una forma de evadir

“Acción de evadir o escaparse, deriva del latín tardío, participativo de evatio o evade, acción de huir ante una obligación o responsabilidad.”⁸¹

De acuerdo al objeto del análisis, se define el término evasión ya que en referencia a la simulación del contrato, las partes persiguen evadir alguna obligación o responsabilidad legal; de ello deriva el acuerdo de encubrir la verdad, ya sea por una de las partes o por ambas.

Lo más importante de esta institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren los elementos del contrato individual o colectivo de trabajo, aun cuando se le dé denominación diferente, se considera contrato de trabajo. Esto es para evitar que se soslaye su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza, desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo, toda vez que patronos inescrupulosos hacen firmar a los empleados contratos como si participasen de un negocio, como el caso que se da frecuentemente con los vendedores o representantes de venta, que les pagan a veces un mínimo sueldo base y una comisión, en otras

⁸¹ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 50.



ocasiones ni siquiera el sueldo base. Pero aun cuando se trata de encubrir la relación de trabajo, en estos casos existe plenamente el contrato de trabajo.

El mismo Estado de Guatemala, utiliza como práctica demagógica y excluyente la simulación del contrato de trabajo, que limita a los trabajadores de la protección del derecho del trabajo, y consecuentemente del libre ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y de huelga, al contratarlos bajo el renglón presupuestario conocido como 029.

El sector sindical de Guatemala, asegura que no sólo el Estado ha implementado prácticas para desnaturalizar la relación de trabajo: “Su ejemplo ha sido seguido también por la iniciativa privada que ha desarrollado formas de contratación similares a las que abarcan el renglón 029, a efecto de negarle al trabajador o a la trabajadora tal calidad y consecuentemente apartarlo del marco de aplicación del derecho de trabajo, con la única diferencia de que en el Estado estos tipos de contratación se desarrollan en torno a un renglón presupuestario, mientras que en la iniciativa privada estos se limitan a la aplicación de contratos de naturaleza civil o mercantil que mantienen los elementos característicos de la relación de trabajo como lo son la relación de dependencia, el trabajo supervisado y la sujeción de una hora de inicio de la jornada de trabajo, observando como elemento común la desprotección laboral del trabajador y la intención de evadir el pasivo laboral, crear condiciones de inestabilidad laboral e impedir la libre organización sindical y el ejercicio del derecho de negociación colectiva”.⁸²

⁸² Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia, **Justicia laboral: un desafío para Guatemala**, Págs. 107 y 108

Los trabajadores tanto públicos como de la iniciativa privada que gozaron en el pasado de un alto grado de protección social se enfrentan en la actualidad a una situación de inseguridad laboral, mientras que los que recién ingresan en el mercado de trabajo lo hacen en condiciones de mayor incertidumbre todavía.

La preocupación principal de los trabajadores, es la falta de seguridad acerca del futuro que les espera. Miles de guatemaltecos han emigrado a los Estados Unidos en busca de mejores niveles de vida y condiciones de trabajo.

Otra consecuencia de la desprotección, es el descuido a la formación y capacitación de los trabajadores; las empresas suelen negarse a invertir en la formación de los trabajadores, que probablemente no permanecerán a su servicio durante mucho tiempo.

Y es sabido que los trabajadores que no han recibido una formación están más propensos a sufrir violaciones por parte de la empresa que los emplea. Agréguese a estas consideraciones el hecho de que en algunos sectores de la actividad que emplean gran número de trabajadores desprotegidos, genera una imagen negativa de las empresas y puede provocar graves problemas de reclutamiento de trabajadores.

Por la ausencia de medidas de protección y capacitación laboral, pueden ocasionarse consecuencias indeseables para la salud y la seguridad de terceros y de la sociedad en general.

Algunos accidentes, por ejemplo los que pueden provocar camiones de transporte pesado, el transporte colectivo de pasajeros o los accidentes ocurridos en instalaciones industriales, pueden destruir o dañar el medio ambiente o producir víctimas inocentes.

En consecuencia, la protección es necesaria no solo en provecho de los trabajadores y de las empresas, sino porque con esa protección también se amparan bienes públicos.

4.5 Elementos legales para determinar que un contrato es laboral

El Código de Trabajo en el Artículo 18, regula el contrato individual de trabajo estableciendo lo siguiente: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual 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 tal sentido, el contrato individual de trabajo es la relación de una persona frente a otra, la primera presta sus servicios, su mano de obra, su inteligencia o sus conocimientos a otra que, por tales prestaciones, pagará una remuneración o pago en cualquier forma en que lo pacte.

Los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, se subsumen de la siguiente manera:

- **Subordinación.** Es vital para la conformación del contrato de trabajo, por consiguiente, donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento se está en presencia de un contrato de derecho civil. La obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o sus representantes; el ser colaborador de la empresa, implica que conoce su deber de obediencia, la dirección y jerarquía del empleador, el incumplimiento hace que el empresario ejerza su poder disciplinario, si la falta está sancionada en la ley, el contrato o reglamento interior de trabajo.
- **Ausencia de riesgo.** Por la tutelaridad y protección del derecho del trabajo, no es posible aplicar los principios del derecho común al riesgo, si se trata de imposibilidad de cumplir el contrato.
- **Estabilidad.** El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.
- **Profesionalidad.** Comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene una remuneración o ingreso económico. La profesionalidad, es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios.



La profesionalidad, como actividad para la que fue contratado el trabajador surge de la reiteración de las tareas de esa actividad. Determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio.



CAPÍTULO V

5. Aspectos sobre la violación del derecho del trabajo

5.1 Formas en que se violenta la relación laboral dentro de un contrato de trabajo simulado

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece los elementos legales a tener en cuenta para considerar que un contrato es de trabajo y no simulado, en el entendido de que los elementos son los siguientes:

a. Es el vínculo económico- jurídico

- El contenido económico de la relación laboral queda determinado en cuanto que el objeto de las obligaciones recíprocas entre los titulares de dicha relación (patrono y trabajador), comprende una ventaja o beneficio económico para cada uno de los sujetos, al aumentar de alguna forma económica su patrimonio.
- El contenido jurídico, determina en concreto que se trata de una relación que sirve de fundamento para el nacimiento de derechos subjetivos y obligaciones de carácter personal de los sujetos que intervienen en la relación laboral.

Elemento esencial del contrato de trabajo dado que si el mismo no existiera no habría un beneficio económico para ambas partes, en el sentido de que no habría una



retribución para el trabajador en virtud del servicio que presta el trabajador ni un beneficio para el patrono por las ganancias que obtendría de los negocios que lleva a cabo a través de la mano de obra. Ni existirían derechos y obligaciones para ambas partes, porque no existe ese acuerdo de voluntades que los une.

b. Mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra

Consiste en que la persona (individual, física o natural), se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, sin que exista posibilidad alguna de su sustitución.

Si la persona que presta el servicio puede ser intercambiable, entonces dicha relación no es regulado por el derecho de trabajo, sino por el derecho civil o mercantil, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, la ejecución de una obra civil, un contrato de agencia independiente de comercio o un contrato de suministro de servicios personales.

c. Bajo dependencia continuada

Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo. En conclusión, este elemento no se refiere a la dependencia económica del trabajador con respecto al



patrono, sino una dependencia material en la ejecución del trabajo objeto de la relación o contrato.

La subordinación es un estado de limitación de la autonomía del trabajador, que se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato que proviene de la facultad del empleador para dirigir su actividad, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

Sin el cual no se tipifica una relación laboral, aun cuando ésta sea menos o más rigurosa.

Jurídicamente hablando, corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral, señala que: “La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste”⁸³.

⁸³ Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 160.



Cabe mencionar que la subordinación, es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que exista un patrono y un trabajador, elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación de trabajo.

d. Dirección inmediata o delegada

Elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios, comprende el sometimiento del trabajador a la dirección del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono.

Este elemento también explica lo relativo al principio de ausencia de riesgo, en virtud de que es el patrono el que tiene la facultad de dirección y el que se apropia del éxito o el que carga con la pérdida del objeto de la empresa.

e. A cambio de una retribución

La retribución se refiere a que la prestación del servicio personal al que se obliga el trabajador no puede ser gratuita, en otras palabras se define que el contrato de trabajo siempre es oneroso, no gratuito, ya que si fuera gratuito no estaría dentro del ámbito del derecho del trabajo.



Si no existiera esta retribución se estaría ante la ausencia total del contrato de trabajo dado que una de las características del mismo es que éste sea oneroso dado que si éste no existe se estaría ante cualquier otro tipo de contratación.

5.2 Efecto jurídico para el trabajador en la implementación de un contrato de trabajo simulado

En el capítulo anterior, se estableció cuáles son los elementos para determinar que un contrato es de trabajo y no un simulado. Del mismo se puede establecer que los empleadores han encontrado formas de contratación que vulneran los derechos de los trabajadores. En este caso inducen al trabajador para que firme un contrato de naturaleza civil o mercantil, a pesar que existe una verdadera relación de trabajo.

Existe en el país, tanto en el sector privado como el público, varios trabajadores asalariados, contratados como si fuesen prestadores de servicios profesionales a quienes de forma sistemática les han sido violados sus derechos laborales y de la seguridad social.

Estas formas de contratación implican, la negación de todos los derechos que se regulan como garantías mínimas e irrenunciables en la legislación del trabajo. En cuanto a la jornada de trabajo, estos trabajadores se encuentran sujetos a una hora de entrada pero no a una hora de salida, por lo que se incurre a una modalidad de trabajo forzoso.

A los trabajadores se les hace laborar en jornada extraordinaria y no se les remunera ésta como tal, incluso se les obliga indirectamente a laborar por encima de los límites máximos establecidos para la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo. El salario es disfrazado bajo figuras como la del pago de honorarios, y puede con facilidad ser retenido por el patrono, sea en concepto de multa o en pago de supuestas deudas, el mismo se encuentra gravado por Impuestos al Valor Agregado y el Impuesto Sobre la Renta.

Contrario a lo que sucede con el salario, los honorarios no se encuentran protegidos contra embargos y no se establece un salario mínimo de conformidad con lo establecido en los convenios internacionales en esta materia y en la legislación nacional los trabajadores no se encuentran protegidos contra despidos injustificados, no existe indemnización ni la reinstalación en el puesto de trabajo en los casos que proceda.

Los trabajadores con contratos simulados, se encuentran excluidos de los beneficios de la seguridad social, tanto en lo que se refiere a la protección contra accidentes de trabajo, enfermedad, invalidez, vejez o sobrevivencia; la mujer trabajadora no tiene acceso al goce de los periodos pre y postnatal y lactancia; no se encuentran protegidos en lo que se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo. Se impide el accionar de la Inspección General de Trabajo.

Al no ser considerados trabajadores asalariados, no pueden acceder a la libre sindicalización, al derecho de la negociación colectiva, ni al derecho de huelga. En lo procesal, el reclamo de sus derechos se encuentra excluido del conocimiento de la

competencia privativa de trabajo y se sujetan al procedimiento regulado para el derecho común.

En otras palabras al desnaturalizarse la relación de trabajo, conduce a los trabajadores a condiciones que se desarrollan en el más completo marco de desprotección jurídica y social. “El objeto de simular las relaciones laborales, con la apariencia jurídica civil o mercantil, es, sencillamente, la intención de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir las prestaciones sociales mínimas, tales como: bonificaciones, aguinaldos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones, etc”.⁸⁴

En Guatemala, los trabajadores independientes o también llamados por cuenta propia no se incluyen dentro del marco de la legislación laboral.

“El contrato de Servicios Técnicos Profesionales se ha tergiversado completamente... se ha hecho una mala aplicación del mismo porque con él se está menoscabando el derecho de las personas contratadas a beneficiarse de todas las prestaciones establecidas para el personal permanente...”⁸⁵ Esta afirmación pone en relieve las desventajas entre el grupo de trabajadores asalariados (dependientes) y los trabajadores con contratos simulados.

⁸⁴ Argueta Ramírez, Alejandro. *Derecho sustantivo individual de trabajo*. Pág. 15

⁸⁵ Calbillo Porras, Telma, *Inadecuada aplicación del contrato de servicios técnicos profesionales, conforme a la ley de contrataciones del Estado*. Pág. 70

5.3 Efecto jurídico para el patrono en la implementación de un contrato de trabajo simulado

Diversas han sido las formas utilizadas por algunos patronos para enmascarar sus relaciones de trabajo bajo otras apariencias jurídicas, a fin de sustraerlas de la aplicación de la normativa laboral. Una de las formas más generalizadas de simulación, es la de dar al contrato de trabajo, es la apariencia de una compra - venta mercantil.

El trabajador no es calificado como tal, sino como un comerciante que compra mercancía a una empresa y luego las vende en las condiciones determinadas por ésta, obteniendo una ganancia o comisión mercantil, La actual crisis económica que se está enfrentando es a nivel mundial no sólo nacional, y de allí deriva el poco interés de los patronos de invertir en el recurso humano, dicha crisis los obliga a invertir lo menos posible en este recurso, el cual es indispensable para el buen funcionamiento de su negocio, ya que en la actualidad a raíz de la misma crisis empresas gigantes a nivel nacional e internacional, se ven en la necesidad de despedir a casi la mitad de sus trabajadores, y en consecuencia esos egresos alteran su capital de ingresos, puesto que esta fuerza productiva se ve limitada, ya que ha disminuido su recurso humano, y para mantener el nivel de sus ganancias se han inventado esta forma de contratar a su personal para evitar el pago de la indemnización por no querer disminuir sus ganancias.

El propósito es frío y calculador, ya que es evidente la mala fe del patrono al simular el contrato ya sea de servicios profesionales, de arrendamiento, de obra, etc. En una relación laboral, puesto que antepone sus intereses ante su obligación legal, lo cual no



debe ser así porque por su naturaleza el derecho de trabajo es público y hondamente social, por lo que persiste el principio general del derecho del bien social prevalece ante el interés particular.

Lo cierto es que el axioma del derecho laboral es violado, por anteponer los intereses lucrativos del patrono y lastimosamente la norma jurídica laboral queda en letra muerta. La norma civil en el Artículo 1616, indica que hay enriquecimiento indebido cuando la persona sin causa legítima se enriquece con perjuicio de otra. Al compararlo con la simulación del contrato de servicios profesionales, de arrendamiento, de obra, etc.

Se ve que es una de las formas que permiten el enriquecimiento sin causa, ya que el patrono evade la responsabilidad laboral que tiene con su trabajador despedido, mediante la simulación del contrato, en una relación laboral, ya que al efectuar dicha simulación, el patrono se exime legalmente de su responsabilidad legal; todo ello lo hace con el objeto de aumentar sus ganancias en perjuicio del trabajador, pues a través de la simulación se libera del pago de indemnización a los trabajadores que despida injustificadamente o indirectamente.

El enriquecimiento indebido del patrono, se da en perjuicio del trabajador al evadir el pago del pasivo laboral; ya que se apropia indebidamente de algo que no le pertenece legalmente, porque la razón que le da origen a ese dinero pertenece exclusivamente al trabajador.



5.4. Prolongación de la jornada de trabajo

En relación al tema sobre la prolongación de la jornada de trabajo es necesario establecer varias circunstancias, a muchos patronos les interesa que sus trabajadores trabajen el mayor número de horas posibles y que ganen lo mínimos claro para lograr una mayor desempeño en la producción del trabajo que desempeñan y con ello lograr una mayor rentabilidad en sus ingresos, pero con ello viene aparejado el hecho de vulnerar las normas laborales y muchos patronos se preguntan porque el derecho laboral protege al trabajador y los patronos que son los que dan la oportunidad para que el trabajador desempeña una laboral ordinaria dia con día y con ello facilitar que alcancen un desarrollo integral de la vida, pero todos sabemos que tanto para el patrono como para el trabajador es indispensable satisfacer sus necesidades y el patrono y trabajador se complementan para alcanzar los fines tanto de uno como de otro, pero de la relación laboral entre patrono y trabajador existe una normativa que establece los puntos por los cuales debe regirse y la causa del porque los trabajadores son protegidos por dicha normativa es sencilla y es porque el patrono tiene y cuenta con una capacidad económica superior a la del trabajador, y ello no significa que el trabajador pueda actuar y realizar lo que desee, circunstancia por la cual los dos elementos personales en la relación laboral deben acatar la normativa establecida en el Código de trabajo, por lo que en algunas ocasiones no sucede con la parte patronal que sabiendo que existe una jornada ordinaria diurna que no puede exceder de ocho horas diarias ellos contratan a los trabajadores con horarios que superan ese límite muchas veces de ocho de la mañana hasta las seis de la tarde, por lo que se está violentando una normativa establecida en la ley, claro a excepción



a los establecido en el artículo sesenta y tres literal e) del Código de Trabajo el cual establece: “ Que son obligaciones de los trabajadores: prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.” Son claras excepciones de que en estas circunstancias no se tendría la obligación de pagar horas extras ya que son obligaciones impuestas por la ley a los trabajadores.

Así como lo establecido por el Artículo 121 del código de Trabajo el cual determina: “..... no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

En relación a este tema existe en el código de trabajo algo en particular según lo establecido por el Artículo 119 “La jornada Ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos pueden aumentarse entre patrono y trabajadores hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda a la semana de los correspondientes limites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.” Por lo que es indispensable determinar, claro lo que se debe determinar es que se trabaja en algunos días más horas hasta un máximo de dos horas pero que al final no exceda de las cuarenta y cuatro horas que impone la ley.





CAPÍTULO VI

La Violación a la Constitución y al código de trabajo

6.1.No pago de horas extras

En Varias circunstancias de una relación laboral el patrono requiere que el trabajador sea quien se quede realizando labores después de la jornada normal de trabajo y para el patrono eso representa mayores dividendos en sus ganancias y para el trabajador significa agotar sus energías y perder la oportunidad de vivir e incluso disfrutar a su familia en su tiempo para descansar o recrearse pero muchas veces por necesidad el trabajador no dice nada y no hace valer sus derecho según lo establecido en el Código de Trabajo el cual sería de respetar la jornada ordinaria de trabajo, y con ello se debería pagar horas extras según lo establecido en el Artículo 121 del código de trabajo. “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los limites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento mas de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.”

6.2.Despido de mujeres embarazadas

Cuando una mujer se encuentra embarazada muchas veces los patronos las ven como una carga para la empresa ya que saben que estarán gozando de un salario sin estar trabajando cuando tengan su parto gozando del famoso pre y post natal lo cual desde la perspectiva del patrono es algo tedioso pagar el salario sin recibir a cambio la mano de obra necesaria y mucho patronos optan por despedir a dichas mujeres en



ese estado, incluso cuando las empresas buscan trabajadores como secretarías etcétera dentro de la entrevista de trabajo les preguntan si es casada o soltera y si es soltera cuando piensa casarse, por lo que esto desde mi perspectiva es una violación a la intimidad personal por que con el respeto que los patronos se merecen a ellos no les importa si piensa o no piensa casarse dicha mujer; claro el patrono lo ve con la finalidad de tener una proyección a largo o mediano plazo en relación a un posible embarazo de dicha aspirante a un puesto dentro de una empresa todo en relación a evitar un posible pago de salario sin recibir la mano de obra correspondiente y peor aun que luego de regresar de sus periodos de pre y post natal gocen de su periodo de lactancia que es de diez meses y en el cual la madre tiene una hora para llegar después o salir antes del trabajo o distribuir dicho periodo de tiempo de la manera como dicha persona lo considere conveniente.

Es de suma importancia determinar que los patronos tienen toda la facultad para poder despedir a los trabajadores en cualquier momento ya sea con causa justificada o sin ella, porque así como tienen el derecho para contratar, así también tienen todo el derecho para despedir sin causa justificada, por supuesto que deben pagar las prestaciones que el Código de trabajo determine en esas circunstancias; ahora bien es de suma importancia determinar que para el caso de mujeres en estado de embarazo el Código de Trabajo determina específicamente en el artículo 151 literal C) “ Se prohíbe a los patronos. Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.” Por lo anteriormente establecido podemos deducir que la ley lo que pretende es proteger a la mujer en estado de embarazo o que se encuentre lactante ya que si bien es cierto

estas circunstancias son por las que puede pasar cualquier mujer es un aspecto biológico y para algunos patronos no es nada agradable tener a un trabajador que no produce dentro de su empresa y lo peor que siga pagando su salario, ahora bien este artículo crea una medida protectora para la mujer que se encuentre dentro de cualquiera de estas dos circunstancias en específico.

Si bien es cierto algunos patronos preocupados preguntan si es posible despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, por lo que la respuesta sería como regla general no se puede despedir a una mujer en estas circunstancias ahora bien como excepción a dicha regla tenemos lo regulado en el mismo artículo 151 literal c) del Código de Trabajo: “Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de este Código...” Por lo que podemos observar que dentro de la excepción es importante determinar que para poder despedir a una trabajadora debe existir una causal específica y es en esta circunstancia cuando el patrono no puede hacer uso del derecho que mencionamos anteriormente que era el de poder despedir a un trabajador sin justa causa.

6.3. Negativa de trabajo a personas mayores de cuarenta años

Es importante comprender que en Guatemala existe muy poca voluntad de parte del Gobierno para incentivar a empresas extranjeras y sean ellas las que inviertan en el país y con ello generar fuentes de trabajo para la población en general, ahora bien en las empresas que actualmente funcionan en el país existe poca voluntad para

contratar a trabajadores mayores de cuarenta años de edad porque se piensa que ya no son productivos para el mismo, porque tienen enfermedades y con ello existirán ausencias en el trabajo y una baja en la producción para el patrono, es por ello que la mayoría de patronos colocan como perfil para optar a una determinada plaza de trabajo estar comprendido entre los 20 a 30 años de edad y lo más importante tener experiencia son factores determinantes para encontrar una plaza en el sector empresarial ya que se pretende tener un trabajador que sea joven y que además tenga basta experiencia laboral.

Es de resaltar que dentro del ámbito laboral se da lo que es la discriminación ya que se solicita como requisito una edad lo cual no debería ser así ya que la Constitución Política de la República de Guatemala determina que todos somos iguales en dignidad y derechos y el hecho de tener un trabajo es un derecho al cual tenemos todos los guatemaltecos.

En ese mismo orden de ideas podemos indicar que las personas mayores de cuarenta años son personas que a lo largo de su vida han acumulado experiencia ya sea de forma profesional o de forma practica, por lo que debería de aprovecharse dicha experiencia acumulada y explotarla al máximo para obtener un mejor y mayor rendimiento en las labores de una empresa; por lo que considero que la fusión de experiencia y juventud es sumamente importante para conformar un engranaje que cada día debe ir mejorando para alcanzar un máximo rendimiento y desempeño en la producción de una Empresa.

6.4. Cierre de empresas y no pago de prestaciones

En Guatemala es común que en los periódicos aparezcan noticias sobre el cierre de empresas y por supuesto el no pago de las prestaciones a que tenían derecho los trabajadores, en la mayoría de circunstancias sucede que dichas empresas de un día para el otro cierran operaciones y con ello se llevan el esfuerzo de tantos años de todos y cada una de las personas que contribuyeron al desarrollo laboral y crecimiento empresarial además del enriquecimiento del propietario de las empresas.

En los últimos cinco años han cerrado 150 industrias en Guatemala.

¿Por qué se van las empresas?

Guatemala tiene una de las tarifas eléctricas más elevadas de América Latina.

1. Aumento de los costos logísticos, transporte y seguridad.
2. Mano de obra más barata.
3. Violencia e inseguridad.

El anuncio del cierre de la fábrica de cereales que Kellogg operaba en Guatemala desde 1969 ha puesto en evidencia la pérdida de competitividad del país; en los últimos 5 años más de 150 industrias han cerrado sus operaciones han decidido partir en busca de un clima de negocios más favorable.

De acuerdo con los ejecutivos de Kellogg la razón para trasladar la producción a su planta en Toluca, México es que es más rentable producir en ese país, la devaluación del peso ha hecho más baratos y competitivos los productos mexicanos. El cierre de la planta Kellogg en noviembre dejará a unos 150 obreros desempleados.

Como Kellogg, más de 150 industrias han cerrado en los últimos 5 años; en mayo de 2004, la Gran Industria de Neumáticos S.A. (Ginsa), cerró la fábrica que operaba desde 1956 y ahora importa las llantas desde su planta en Costa Rica y en EE.UU.

En septiembre de 2007, la farmacéutica Sanofi-Aventis vendió su planta en la Calzada Roosevelt y cerró sus operaciones. Luego, a finales de 2008, la multinacional de cosméticos Avon cerró su planta en Guatemala y trasladó la producción a Guanajuato, México.

A esto se suman las 127 maquilas cerradas entre 2005 y 2008 que han representado más de 60 mil empleos perdidos, “En julio de 2008, cerró la Fábrica de Hilos y Tejidos Cantel, la industria más antigua del país fundada en 1874, debido a que los altos precios de la electricidad le restaron competitividad llevándola al cierre y despidiendo a sus 1,550 empleados. Otra que cerró en enero fue Koramsa, que fuera la maquila más grande del Istmo con 21 mil empleos, sus activos fueron vendidos a la estadounidense Plains Cotton Cooperative Association (PCCA) que la opera ahora como Denimatrix LP.”⁸⁶

El presidente Álvaro Colom restó importancia al cierre de la fábrica de Kellogg al opinar que “es normal” que las corporaciones abran y cierren, “por eso son transnacionales, van de país en país. Un día llegan y deciden de la noche a la mañana quitar sus instalaciones” y sostuvo que “la inversión más segura es la inversión local”, pues el capital se queda en el país.

⁸⁶ Comisión de Vestuario y Textiles (Vestex).



6.5. Lo decorativo de las autoridades de trabajo

Para establecer el fiel cumplimiento que dentro de las empresas se cumplen con lo regulado en el Código de Trabajo existen las siguientes instituciones, entre otras:

1. Secretaría del trabajo y previsión social. Son regulados con base en propias leyes orgánicas, con la salvedad que no deben contravenir las disposiciones de las normas laborales, la misma secretaria creará un instituto de trabajo con el fin de mejorar el nivel de su personal técnico y administrativo.

2. Secretaria de Hacienda y Crédito Público. Solo actúa en los conflictos que se derivan de la participación en la participación de las utilidades de la empresa ya que es la que conoce movimientos fiscales del patrón.

3. Secretaria de educación pública. Conoce lo relativo en materia educativa, capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

4. Procuraduría de la defensa del trabajo. Define las funciones y directrices que debe llevar a cabo y establece su forma de integración, así como los requisitos al igual los requisitos que deberá satisfacer la persona física que postule para procurador general. Su función más importante es representar o asesorar a los trabajadores ante cualquier autoridad laboral.

5. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Es una unidad administrativa dependiente de la secretaría del trabajo y previsión social su función principal es evitar el desempleo, propugnar por la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.



6. Inspección del Trabajo. Tienen funciones específicas que emanan de la Ley Federal del Trabajo, de las cuales destaca vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contratos. Checar y vigilar todo lo fiscal referente a una empresa.

7. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Esta comisión se encarga de conocer el nivel de la economía nacional y con base a este determinar el monto de los salarios mínimos que están vigentes en un periodo determinado.

8. Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Esta comisión es implementada para determinar el porcentaje correspondiente a las utilidades.

Es de resaltar que existe un sinnúmero de Instituciones encargadas de velar por la protección a las garantías mínimas laborales que regula la legislación ordinaria, ahora bien no es lógico al determinar la existencia de todas estas instituciones y compararla con el bajo rendimiento de las mismas ya que la mayoría de estas solo están como un adorno o para justificar un salario de sus funcionarios, es importante determinar que son instituciones establecidas para velar por el fiel cumplimiento de las normas laborales y no para exprimir o desgastar a los patronos que son los creadores y generadores de empleos, es por ello que las instituciones creadas para garantizar los derechos laborales son y deben ser los facilitadores y velar por la armonía laboral dentro de la relación laboral.

Debemos resaltar que es el Estado de Guatemala es el primer ente violador de los derechos laborales para con sus propios trabajadores, ya que por poner un ejemplo a un grupo de maestros los contrato bajo el renglón 029 situación que no puede ser ya



que dentro de la relación maestro y patrono se dan todos los elementos y circunstancias para la existencia de una relación laboral pero con el hecho de contratar a un maestro bajo el renglón 029 se pone en evidencia la simulación del contrato de trabajo que existe en el mismo, por lo que el propio Estado de Guatemala es el ente que pone de manifiesto la posibilidad de violentar los derechos de los trabajadores a través de una simulación de la relación laboral, es así como muchos patronos han optado por realizar dicha violación de la relación laboral, aprovechándose muchas veces de la necesidad y la ignorancia de los trabajadores, es en estas circunstancias en las cuales el Ministerio de Trabajo debe tomar cartas en el asunto y salir a la calle que es donde verdaderamente esta la violación de los derechos laborales y no dejar a los inspectores de trabajo sentados en un escritorio esperando que los pocos trabajadores valientes presenten su denuncia ya que vivimos en una sociedad que no tiene una cultura de denuncia.

6.6. El Derecho Laboral ¿Tutelar de los trabajadores o tutelar de los patronos?

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

Claro esta que en Guatemala la legislación laboral es tutelar para el trabajador y eso significa que da protección al trabajador frente al patrono pero otorgándole al

trabajador una relación de igualdad ya que como sabemos el trabajador esta vulnerable frente al patrono ya que este ultimo tiene un mayor poder económico, por lo que la protección a la que me refiero es únicamente para equiparar la posición en la que se encuentra el trabajador frente a su patrono.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir a continuación las enumero:

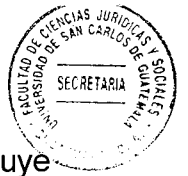
1. Salario ordinario y Bonificaciones:
2. Bonificación para Trabajadores del Sector Público o Privado:
3. Aguinaldo.
4. Jornadas de Trabajo:

La legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así:

Jornada Diurna de ocho horas diarias y 44 semanales.

Jornada Mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales.

Jornada Nocturna de 6 horas diarias y 36 horas semanales.



Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada Extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

6. Indemnización.

Ahora bien al inicio mencioné que el Derecho laboral es tutelar para los trabajadores porque protegen el derecho que estos tienen sobre sus garantías mínimas dentro de la relación laboral, si bien es cierto es tutelar, porque protege sólo al trabajador y al patrono no, la legislación laboral no está en contra de los patronos, lo que sucede es que el derecho laboral protege al trabajador porque se trata de compensar esa desigualdad económica que existente entre patrono y trabajador y no dejar al trabajador desprotegido y vulnerado frente al patrono.





CONCLUSIONES

1. Existe por parte de un gran número de patronos, la creación de contratos que tienden a simular una relación de trabajo con una figura distinta que reúne las condiciones de un contrato de trabajo, siendo el resultado de dicha simulación violatorio a los principios del derecho laboral.
2. La legislación laboral guatemalteca, por su escasa regulación referente a los contratos de trabajo, permite la existencia de la simulación; así como de la forma en que se pueda aplicar para la determinación de la existencia de los contratos de trabajo ocultos mediante otra figura que sea regulada en otras ramas del derecho, pero que reúnen los requisitos de una relación laboral.
3. La función que realiza el Ministerio de Trabajo en cuanto a la revisión de los contratos de trabajo al momento de hacer las inspecciones correspondientes dentro de las empresas, se limita a verificar la existencia de aquellos que sí son de naturaleza laboral y no de aquellos otros que no siendo reúnen dicha calidad.
4. Los efectos negativos producidos por la existencia dentro de las empresas de la simulación de los contratos de trabajo en Guatemala, son varios pero uno de los más importantes y que se hace necesario resaltar es, la violación de las garantías mínimas de los trabajadores contenidas dentro de la legislación laboral guatemalteca.



5. El Estado de Guatemala como el ente garante por medio del cual se deben de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, cuando actúa en su calidad de patrono es evidente que vulnera las garantías mínimas de los trabajadores, al simular una relación laboral con la creación de contratos derivados de otras figuras jurídicas.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus inspectores, deben verificar en los contratos de trabajo que tiendan a simular una relación laboral que no se violenten las garantías mínimas, logrando con esto que los patronos no evadan sus responsabilidades laborales, porque el hecho de que no existan normas que obliguen a los patronos a no simular el contrato de trabajo hace posible que sigan cometiendo violaciones a las leyes laborales.
2. Es necesario que los legisladores normen y reconozcan dentro del derecho laboral la figura de la simulación, para que el Ministerio de Trabajo y jueces no tengan que aplicar el derecho civil en forma supletoria al derecho laboral, además porque ya existirá con ello una norma específica, sin necesidad de tener que aplicar supletoriamente otra ley.
3. Que el Ministerio de Trabajo, realice un análisis técnico y jurídico para hacer una diferencia entre el contrato de trabajo que contiene la relación laboral y el contrato de prestación de servicios profesionales, que conlleva aparejada la simulación de un contrato de trabajo, y verificar la existencia de la relación laboral en cualquiera de estos contratos, porque el hecho de que no exista una diferencia entre dichos contratos da lugar a la violación de derechos laborales.



4. Es necesario que el Estado de Guatemala a través del ente juzgador, asegure mediante los mecanismos permitidos por la legislación laboral; las garantías mínimas de los trabajadores evitando que se formalicen los contratos de trabajo mediante un contrato que simule la relación laboral, porque no existe seguridad jurídica para el trabajador de que se respetaran sus derechos laborales.

5. Que el Estado de Guatemala, como encargado de velar por el cumplimiento de las garantías mínimas en una relación patrono-trabajador, sea el ente que ponga el ejemplo en cumplir con realizar contratos estrictamente laborales respetando las garantías mínimas de los trabajadores, porque eso daría lugar a dejar un precedente de que nadie puede violar esos derechos laborales y no daría lugar a que la clase empresarial viole esas garantías laborales.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Osman Vladimir. **El negocio jurídico**. 5ª. ed.; Guatemala: Ed. Serviprensa. 2006.
- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Manual de preparación para examen técnico profesional. Guatemala: (s.e.). 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo**. Libros Científicos. Bibliografía OMEBA. Buenos Aires, Argentina: Ed. librerías, Lavalle 1328.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo IV. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomos I y II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1976.
- CALBILLO PORRAS, Telma. **Inadecuada aplicación del contrato de servicios técnicos profesionales, conforme a la ley de contrataciones del Estado**. Bajo el renglón 029. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.
- Comisión Nacional Para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**. Guatemala, Centroamérica: Ed. Magna Terra Editores, S.A. 2003.
- DE BUEN L. Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II, México, D.F.: Ed. Stylo. 1949.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo**. Guatemala: Ed. Oscar de León. 2009.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, C.A.: Ed. Oscar de León. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, C.A: Ed. Fenix. 2006.
- GONZALES CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis. 1970.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. 54 ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Leyer. 2002.



<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1412/6.pdf> (enero/12).

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1412/10.pdf> (enero/12).

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 1ª. ed.; Colección de textos jurídicos USAC. 1983.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa. S.A. 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

PLANIOL Marcel y George Ripert. **Tratado práctico de derecho civil**. Vol. 4. México: Ed. Marial. 1997.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Barcelona, España: Ed. Tecnos S.A. 2001.

REZZONICO, Luis María. **Estudio de las obligaciones en nuestro derecho civil; volumen I**. 9ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Editorial Depalma. 1966.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Mc. Graw Hill1. 1999.

SOTO ÁLVAREZ, Clemente. **Prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones del derecho civil**. México, D.F.: Ed. Limusa. 2004.

www.es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo-25k (enero/12).

Legislación:

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

Código Civil. Decreto- Ley Número 106, Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

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