

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

**ANÁLISIS DOGMÁTICO-LEGAL DEL TRABAJO PRECARIO Y DE LA
REALIDAD ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD GUATEMALTECA
DETERMINANTE DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES**

MARITZA JUDITH FUENTES MENDOZA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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

**ANÁLISIS DOGMÁTICO-LEGAL DEL TRABAJO PRECARIO Y DE LA
REALIDAD ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD GUATEMALTECA
DETERMINANTE DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARITZA JUDITH FUENTES MENDOZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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 II: Licda. Rosario Gil Pérez
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:

Presidente: Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Vocal: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretario: Lic. Guillermo Augusto Menjivar Juárez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Vocal: Lic. Jorge Mario Álvarez Quiroz
Secretario: Lic. José Dolores BorSequén

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

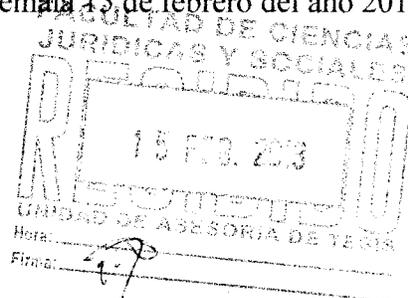


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

Guatemala 15 de febrero del año 2013

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

Doctor Mejía Orellana:



De conformidad con el nombramiento emitido de fecha veintisiete de agosto del año dos mil doce, asesoré la tesis de la bachiller Maritza Judith Fuentes Mendoza, quien se identifica con el carné estudiantil 200515538 y elaboró el trabajo de tesis intitulado: **"ANÁLISIS DOGMÁTICO-LEGAL DEL TRABAJO PRECARIO Y DE LA REALIDAD ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD GUATEMALTECA DETERMINANTE DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES"**; manifestándole lo siguiente:

1. El desarrollo de la tesis es amplio y determina claramente la importancia de analizar jurídicamente el trabajo precario y la realidad económica de la sociedad guatemalteca, como medio que determina la flexibilidad de las relaciones de trabajo.
2. La bachiller al llevar a cabo el desarrollo de los capítulos de su tesis, utilizó diversos métodos y técnicas de investigación, los cuales permitieron su desarrollo en base a doctrina actualizada y legislación vigente. Para ello se emplearon: método inductivo, el cual analizó el trabajo precario; método deductivo, con el cual se establecieron sus características; y el analítico, indicó la flexibilidad de las relaciones laborales. Las técnicas empleadas fueron las de fichas bibliográficas, encuesta, y entrevista, siendo las mismas de utilidad para recolectar ordenadamente la bibliografía nacional y así lograr desarrollar el trabajo de tesis adecuadamente.
3. La ponente redactó su trabajo de tesis siguiendo los lineamientos establecidos y en base a todas las indicaciones sugeridas, siendo el informe final de importancia y de útil consulta para la bibliografía guatemalteca. La introducción, cuerpo del trabajo de tesis, redacción, recomendaciones y bibliografía son acordes, valederas y se ajustan perfectamente al título de la misma.

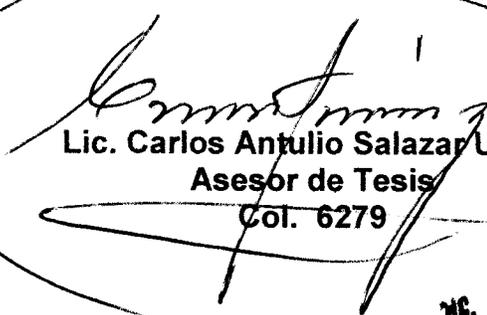


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

4. Se llevaron a cabo las modificaciones sugeridas durante la asesoría de la tesis. En relación a los objetivos de la tesis, los mismos son relevantes ya que indican el desarrollo y aportes fundamentales a la legislación vigente. La hipótesis formulada y objeto del trabajo de investigación, se comprobó y con ella se logró comprobar la importancia dogmática y legal del trabajo precario y de la realidad económica de Guatemala determinante de la flexibilidad de las relaciones de trabajo.

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

Muy atentamente.


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Asesor de Tesis
Col. 6279

LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO



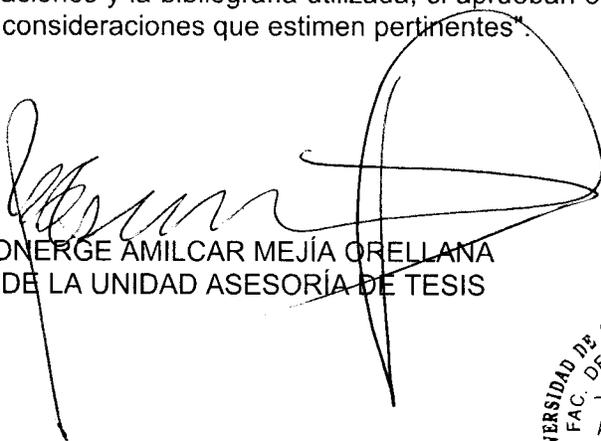
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 21 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO OSCAR FRANCISCO CIFUENTES MENDOZA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARITZA JUDITH FUENTES MENDOZA, intitulado: "ANÁLISIS DOGMÁTICO-LEGAL DEL TRABAJO PRECARIO Y DE LA REALIDAD ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD GUATEMALTECA DETERMINANTE DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES".

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/sllh.





Lic. Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
Abogado y Notario

Guatemala 10 de mayo del año 2013

Doctor

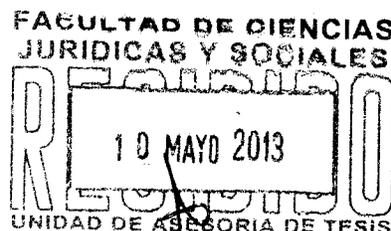
Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Su Despacho.



Muy atentamente le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha veintiuno de febrero del año dos mil trece, he procedido a la revisión de tesis de la bachiller Maritza Judith Fuentes Mendoza, la cual es referente al tema nombrado: **"ANÁLISIS DOGMÁTICO-LEGAL DEL TRABAJO PRECARIO Y DE LA REALIDAD ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD GUATEMALTECA DETERMINANTE DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES"**, y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer:

- a) Durante la investigación del trabajo de tesis, la bachiller estudia dogmática, jurídica y doctrinariamente el trabajo precario, demostrando dedicación y esmerándose en presentar un informe final fundamentado en la normativa vigente, para lo cual utilizó los métodos y técnicas investigativas acordes.
- b) Me encargué de revisar la tesis y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la redacción de sus conclusiones y recomendaciones y de la bibliografía utilizada.
- c) Los objetivos se alcanzaron y dieron a conocer el trabajo precario. La hipótesis comprobó la importancia jurídica del mismo y de la realidad económica de la sociedad guatemalteca.
- d) Durante el desarrollo se utiliza una ortografía correcta, la letra y márgenes adecuados, siendo las conclusiones y recomendaciones congruentes con los capítulos que se desarrollaron.
- e) La tesis es un aporte bastante significativo para la legislación vigente y abarca los aspectos más importantes del tema investigado, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.

=====

Vía 5 3-65 zona 4 oficina número 23 Edificio El Ángel
Tel: 55287286



Lic. Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
Abogado y Notario

f) Se utilizaron los métodos de investigación y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada.

Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito DICTAMEN FAVORABLE el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Lic. Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Col. 3429

=====

Vía 5 3-65 zona 4 oficina número 23 Edificio El Ángel
Tel: 55287286



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

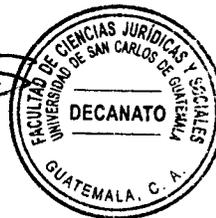


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARITZA JUDITH FUENTES MENDOZA, titulado ANÁLISIS DOGMÁTICO-LEGAL DEL TRABAJO PRECARIO Y DE LA REALIDAD ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD GUATEMALTECA DETERMINANTE DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO



Porario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida y la fuerza suficiente para superar todos los obstáculos y poder así culminar una meta más.
- A MIS HIJOS:** Melissa Stefani, Diana Maritza y Rubén Adolfo González Fuentes, por haber confiado en mí y darme con su ejemplo el deseo de superación.
- A MIS PADRES:** Gumercindo Javier Fuentes y Emelida Mendoza Consuegra, por su amor y apoyo incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Moni y Ani con gran amor.
- A MI FAMILIA:** Con mucho cariño.
- A MIS AMIGOS:** Que compartieron conmigo momentos especiales. A los de la Carrera Universitaria Brenda, Luisa, Ingrid, Fernando, Carlos, Kensinton, y mis más grandes agradecimientos a mi grupo de estudio por su invaluable apoyo en el aprendizaje; Wilson Vásquez, Gerson Aguilar y Edward Borrayo.
- A ESTA CASA DE ESTUDIOS:** Por darme las bases del conocimiento con enfoque social.
- A:** Todas las personas e instituciones que hicieron posible esta tesis, gracias.

A:

Ti Guatemala por todo lo que me has brindado.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Diversas denominaciones.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Caracteres.....	3
1.4. Naturaleza jurídica.....	5
1.5. Autonomía.....	6
1.6. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	8
1.7. Importancia económica y social.....	14
1.8. Codificación del derecho laboral.....	15

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	17
2.1. Principio protector.....	22
2.2. Principio de continuidad.....	28
2.3. Principio de primacía de la realidad.....	30
2.4. Principio de irrenunciabilidad.....	32
2.5. Principio de razonabilidad.....	35



	Pág.
2.6. Principio de inmediatez.....	38
2.7. Principio de igualdad de trato y no discriminación.....	41
2.8. Principio de libertad sindical.....	42
2.9. Principio de buena fe.....	44
2.10. Principio de causalidad.....	45

CAPÍTULO III

3. El salario.....	49
3.1. Factores determinantes de los salarios.....	50
3.2. Nivel salarial medio.....	52
3.3. Teoría de los salarios.....	53
3.4. Conceptualización de salario.....	57
3.5. Salario mínimo.....	58
3.6. Aguinaldo.....	59
3.7. Participación de utilidades.....	60
3.8. Primas complementarias del salario.....	60
3.9. Normas protectoras y privilegios del salario.....	60
3.10. Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico.....	63



CAPÍTULO IV

Pág.

4. El trabajo precario y la realidad económica de Guatemala determinante de la flexibilidad de las relaciones laborales.....	67
4.1. La precariedad laboral.....	73
4.2. Relaciones laborales precarias y la realidad económica.....	74
4.3. Trastornos en la salud generados por la precariedad en el trabajo.....	75
4.4. Análisis dogmático-legal del trabajo precario y de la realidad económica determinante de la flexibilidad de las relaciones laborales.....	76
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se justifica en la importancia de analizar jurídica y legalmente el trabajo precario y la realidad económica de la sociedad guatemalteca, determinante de la flexibilidad de las relaciones laborales.

El trabajo precario es aquel que emerge de una doble aproximación, tanto la que tiene en cuenta la subjetividad de los trabajadores, como la perspectiva externa de un observador que atribuye una serie de variables de la propiedad al colocar al trabajador en una condición distinta.

Una de las tendencias mayormente notables ha sido el crecimiento de la inseguridad laboral. En el mundo existe una cantidad imaginable de trabajadores que tienen que tolerar condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e imprevisibles.

Los objetivos de la tesis, dieron a conocer que pese a la diversidad de términos para hacer alusión al trabajo precario, muchas de las cuales dependen del contexto, se pueden identificar algunas características comunes. En el sentido más general, es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas y subjetivas de incertidumbre e inseguridad.



La tesis se desarrolló en cuatro capítulos: el primero, indica el derecho del trabajo, diversas denominaciones, definición, caracteres, naturaleza jurídica, autonomía, relación con otras disciplinas jurídicas, importancia económica y social y codificación del derecho laboral; el segundo capítulo, establece los principios del derecho del trabajo: principio protector, principio de continuidad, principio de primacía de la realidad, principio de irrenunciabilidad, principio de razonabilidad, principio de inmediatez, principio de igualdad de trabajo y no discriminación, principio de libertad sindical, principio de buena fe y principio de causalidad; el tercer capítulo, establece el salario, factores determinantes de los salarios, nivel salarial medio, teoría de los salarios, conceptualización de salario, salario mínimo, aguinaldo, participación de utilidades, normas protectoras y privilegios del salario y remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico; y el cuarto capítulo, analiza jurídica y dogmáticamente el trabajo precario y la realidad económica guatemalteca.

La técnica utilizada fue la de fichas bibliográficas, siendo la misma de vital importancia para la recolección de la información doctrinaria y legal relacionada con el tema investigado.

La hipótesis comprobó, que la precariedad laboral es un tema que despierta el interés de la población guatemalteca, siendo necesario que la Organización Internacional del Trabajo realice investigaciones e implemente medidas para abordar con mayor seriedad el desafío de la precariedad laboral generalizada.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Se encuentra conformado por el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones.

Su fin es la protección de los trabajadores mediante su relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena, así como el pago de la remuneración como contraprestación. El fenómeno social del trabajo, genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe el empleador y el empleado. Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

1.1. Diversas denominaciones

El derecho laboral, como una rama jurídica de reciente conocimiento, y en constante evolución, ha recibido diversidad de denominaciones.



En sus comienzos, se le conoció con el nombre de legislación industrial o derecho industrial, posteriormente se le catalogó como legislación obrera o derecho obrero, enmarcándole dentro de la esfera del derecho social. Pero, en la actualidad tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT), como las doctrinas y cátedras universitarias, se refieren a esta área jurídica como el derecho del trabajo, y la reglamentación guatemalteca adopta esta nomenclatura jurídica, aunque últimamente tomando como denominación el de derecho laboral.

El derecho del trabajo es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

1.2. Definición

“Es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.¹

¹ Banducci Estrada, Luis Ramiro. **El trabajo y la identidad local**. Pág. 26.



1.3. Caracteres

En la época contemporánea, el derecho laboral sólidamente se estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas y presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica.

Los caracteres del derecho del trabajo son los siguientes:

- a) Es un derecho dinámico: se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social, debido a que regula las relaciones jurídicas-laborales establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, se encuentra que tiene un carácter inconcluso. Es así, como se ha visto a lo largo de la historia jurídica de Guatemala, donde se plasman una serie de normas que en las últimas décadas han sido reorganizadas y adecuadas a los momentos vivenciales.

- b) Es un derecho de integración social: ya que sus principios y normas obedecen al interés general.
- c) Es un derecho de gran fuerza expansiva: debido a que nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados.



Actualmente, posee una cobertura muy amplia ya que regula deberes y derechos de empleados y empleadores, así como de obreros o patronos. Por otra parte, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, seguridad laboral, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas y otros.

- d) Es un derecho profesional: se ocupa del ser humano por el mismo hecho de la profesión o trabajo.
- e) Es un derecho imperativo: como norma del derecho público es imperativo, y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- f) Es un derecho autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver el objeto de la materia.

Esa independencia no es absoluta, ni se trata de un derecho de excepción a la autonomía, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes.

- g) Es un derecho concreto y actual: si bien es cierto que existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de géneros, los regímenes especiales de trabajo, el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.



1.4. Naturaleza jurídica

En la actualidad, todavía se discute si la naturaleza jurídica del derecho del trabajo o derecho laboral es de orden público o privado. Unos opinan que para saber si la norma es de derecho público hay que analizar la relación jurídica existente, por ello será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

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

Doctrinariamente y en Guatemala, se considera al derecho del trabajo como derecho público.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctica y evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a) Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b) Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c) Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- d) Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado, otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

1.5. Autonomía

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica, es la que manteniendo inconclusa la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta.

“Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así, esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas del derecho positivo, y cuenta con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presentan. Ninguna de ellas, puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás”.²

² Andrade López, José Vicente. **Derecho laboral**. Pág. 104.

- a) Autonomía científica: se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que presenta como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.
- b) Autonomía jurídica: el derecho laboral revela autonomía jurídica porque tiene:
- Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
 - Especialización legislativa: las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidas por los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esa finalidad.
 - Jurisdicción especial: las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.
- c) Autonomía docente: la extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas.

Todo ello, se lleva a cabo para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.6. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho de trabajo no puede sobrevivir solo, ya que necesita de otra ciencia especialmente en las lagunas legales, de allí surgen sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

- a) Con el derecho público y privado: el derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

- b) Derecho constitucional: se relaciona con los principios y normas de la Constitución Política en materia de trabajo. Dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado.

De ahí, que una Constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

“Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros”.³

- c) Derecho político: el derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho, se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la Nación, posición sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, asumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a

³ Boyere Castillo, Mario Gerardo. **Derecho del trabajo**. Pág. 90.



la Ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

- d) Derecho administrativo: la rama del derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

El derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones.

- e) Derecho penal: como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad.

De ahí, sus vinculaciones con el derecho laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del



uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

- f) Derecho procesal: como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento. En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica denominada derecho procesal del trabajo. Su contenido,



se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

- g) Derecho civil: el derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

- h) Derecho mercantil: el derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio.

En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

”Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares”.⁴

- i) Derecho internacional público: el estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, se destaca su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

- j) Derecho internacional privado: se relaciona en cuanto a la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria.

⁴ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 11.



Dicha rama de la ciencia jurídica tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías.

Su objeto, es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.7. Importancia económica y social

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población, que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades, para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.



Todas las constituciones modernas de contenido social liberal consagran principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos y financieros.

1.8. Codificación del derecho laboral

En diversos sectores de la vida nacional reinaba el anhelo de ampliar, renovar o innovar la legislación que regía las relaciones de trabajo, mediante la estructuración del código y de forma sobre la materia.

Ante el requerimiento perentorio de dotar a la Guatemala del sistema jurídico adecuado para disciplinar las relaciones de trabajo en su integridad, mediante la refundición e incorporación de los principios y normas reguladores en consonancia con la realidad económica y social del país, el poder Ejecutivo dispuso encomendar a una comisión especial, la redacción del anteproyecto de código sustantivo del trabajo.

Como toda codificación implica no solamente ciencia sino también técnica jurídica, se debe establecer un plan metódico para el logro de un buen código, cuyo contenido sea encaminado de conformidad con la doctrina científica. Las bases predichas fueron especificadas para separar la concepción de fondo de la de forma, para distinguir las leyes substantivas del trabajo de las leyes adjetivas.



Ello, sobre la base de las disposiciones legales vigentes, armonizándolas con el agregado de nuevos preceptos sobre materias no legisladas, encaminadas a las necesidades reales del país, en el estado presente de su evolución económica, primordialmente agropecuaria, siendo de importancia también ponderable la industria transformadora o fabril, cuya vigorización requiere técnicas modernas, inversión de capitales y mayores rendimientos del trabajo.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo

“Toda disciplina jurídica, para su existencia como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten. Eso sucedió con el derecho laboral cuando se desmembró del derecho civil en el siglo XIX”.⁵

De allí, que los principios del derecho laboral cobren vital importancia en la proposición normativa por parte del legislador, en la aplicación del derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial del país.

En el derecho laboral, ese derecho que nace profundamente desigual para tratar de lograr un equilibrio entre aquel que solamente tiene su fuerza laboral como medio para obtener una subsistencia digna y el requirente de trabajo humano, que posee la fuerza del capital a la hora de la negociación de las condiciones laborales y salariales.

Ello, se torna en una exigencia necesaria para determinar principios diferentes que regularán esa disciplina atípica que sale del molde tradicional del derecho, hasta ese entonces visualizado.

⁵ Caubet, Amanda. **Trabajo y seguridad social**. Pág. 86.



Ese derecho industrial o derecho nuevo, como lo llaman sus precursores, o derecho obrero como lo definen sus más enfáticos defensores colocando el eje sobre el sujeto protegido, borra el concepto tradicional, la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad.

Y ello es así, ya que de qué igualdad se está hablando si una de las partes detenta la facultad de rescisión unilateral mediante el simple pago de una indemnización transaccional y tarifada, que puede terminar con los proyectos y expectativas generadas en el trabajador y que a no dudar puede afectar profundamente su futura subsistencia en un mercado altamente competitivo y volátil, pero además de crisis coyunturales o estructurales.

Se abarca necesariamente al libre albedrío de quien debe contratar bajo esas condiciones adversas, ya que el trabajador no tiene la fuerza negocial para establecer condiciones laborales frente a su eventual empleador, convirtiéndose el contrato laboral en un uno de adhesión.

Es fundamental exponer el rol e importancia de los principios laborales, su aplicación práctica en la solución de conflictos y controversias de carácter laboral y su evolución jurisprudencial en el derecho laboral guatemalteco.



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

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías, cumpliendo además tres funciones específicas:

- a) Función informadora: esta función es manifestación de la dimensión axiológica de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el ordenamiento jurídico positivo. Por consiguiente, el contenido de las normas debiera ser concreción de los mismos. En este sentido, los principios son fuente material del derecho.



- b) Función interpretativa: los principios son directrices que orientan la creación del derecho positivo hacia fines considerados valiosos, resulta que también se los puede concebir como ratio legis de las normas, vale decir, como los fines u objetivos perseguidos por el legislador y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva.
- c) Función normativa o integradora: los principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas. Los principios actúan como fuente supletoria de la ley en silencio de ésta o cuando la ley adolece de una oscuridad insalvable por vía interpretativa.

Son las líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

Los principios del derecho del trabajo son: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁶

⁶ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 102.



Son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, para servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

Los mismos cumplen ante todo una función de interpretación, pues en la medida que constituyen el sentido y la razón de ser de un cuerpo normativo, reflejan ese sentido en las normas que lo componen y operan en consecuencia criterios orientadores del intérprete.

Los principios son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad. Son formulaciones de la justicia, cuya aplicación permite determinar lo justo en el caso concreto, esto es, realizar la equidad.

Por consiguiente, los principios no requieren estar expresamente desarrollados en normas específicas para que puedan ser invocados o aplicados.

Hay principios comunes aplicables a todas las ramas del derecho, que son los principios generales del derecho. Pero también, se puede hablar de los principios propios que se aplican a cada rama jurídica, de donde le viene su autonomía.



Al margen de las definiciones precedentes, es pertinente acotar que si bien al derecho del trabajo se le reconocen una serie de principios, no todos ellos se encuentran regulados expresamente en la legislación y con los alcances necesarios, por ello es que la jurisprudencia ha resultado fundamental al momento de revisarlos.

2.1. Principio protector

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador.

El Estado no pudo mantener la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo inexistente en la realidad, y procuró compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica que lo favoreciera. Esta tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo se conoce como principio protector. Es el principio rector del derecho del trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.



Este es un principio general que inspira numerosas normas del derecho del trabajo que debe ser tenido en cuenta en su aplicación, cabe hacer mención a sus tres reglas o formas de expresión:

- a) Indubio pro operario: todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores.

El juez laboral, deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto.

El juez deberá preferir la interpretación que le resulte menos perjudicial al trabajador. Finalmente, y en lo que constituye el caso más común, si existen varios sentidos de una misma norma, al menos una en favor del trabajador y otra en favor del empleador, el juez laboral necesariamente deberá decidirse por la que le beneficia al primero.

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma que sea más favorable al trabajador.

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

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

“La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello, que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda”.⁷

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 34.



La aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:

- a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

Por su parte, la regla de la norma más favorable, implica un cambio en la manera tradicional de entender el principio de la jerarquía normativa. En efecto, el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales es ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

Esta regla soluciona uno de los problemas básicos en la aplicación de las normas del derecho del trabajo, en cuanto a la determinación de la norma aplicable entre las varias, posibles y simultáneamente vigentes.

De acuerdo con este principio, ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad.

En materia laboral, el principio de jerarquía normativa no excluye que ciertas normas laborales, pese a su mayor rango jerárquico, admitan la aplicación preferente de las de rango inferior, cuando estas últimas resulten más favorables para los trabajadores.

Así, por ejemplo, frente a la coexistencia de una norma legal que señala que el descanso anual es de 15 días hábiles y un contrato colectivo que lo fija en 20, se aplicará este último, no obstante ser de una jerarquía normativa inferior a la legal.

Cabe advertir que no existe una derogación de la norma superior por la de inferior jerarquía, pues aquélla, aunque preterida o postergada, sigue integrando el ordenamiento jurídico como un precepto válido y aplicable a los trabajadores no comprendidos por la norma inferior.

La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva regulación que se ha de aplicar. Esta regla opera, entonces, en los casos de sucesión normativa, garantizando el respeto a los niveles alcanzados con la norma más antigua o derogada. Para invocar esta regla, deben concurrir tres requisitos:

- Que se trate de condiciones laborales, en un sentido amplio.

- Que las condiciones laborales sean más beneficiosas para el trabajador, lo cual importa compararlas con otra regulación, nacida bajo el imperio de una norma antigua, sea legal o convencional.

- Que las condiciones laborales hayan sido efectivamente reconocidas a nivel individual.

Se tienen que diferenciar dos situaciones:

- Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

- Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento.

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

2.2. Principio de continuidad

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto, porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

“El principio de continuidad es aquella regla en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese



proceso pueda alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo, como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solamente por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el período que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores, quienes no solamente se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación”.⁸

En el régimen laboral guatemalteco el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado.

Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido, respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar son de naturaleza temporal o accidental.

⁸ **Ibid.** Pág. 123.



De lo expuesto, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regida por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria que regula la prestación personal de servicios, la cual presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

2.3. Principio de primacía de la realidad

En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

De esta forma han surgido las nociones de contrato-realidad y efectiva relación de trabajo, entendiendo que la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez más de una relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.



Este principio, se vincula con el carácter realista del derecho del trabajo. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado; y es que el derecho de trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, sino de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

Por ello resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de la relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecen de todo valor.

El trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad que le impide discutir de igual a igual con su empleador las cláusulas de sus convenciones, ni los términos en que éstas quedan instrumentalmente consignadas. Los documentos suscritos entre trabajador y empleador pueden reflejar la verdad, pero también pueden ocultarla para eludir el cumplimiento de obligaciones legales u obtener un provecho ilícito. Por otro lado, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que sus obligaciones se van cumpliendo día tras día.

Al prolongarse en el tiempo la relación de trabajo, la forma en que son ejecutadas tales obligaciones puede variar en relación con lo originalmente previsto por las partes.



Resulta relevante la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa, que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos formularios y en instrumentos de control. En consecuencia, solamente de ese modo se podrá resolver adecuadamente la discrepancia entre los hechos y los documentos formales elaborados por las partes.

“El principio de primacía de la realidad es un principio implícito en el ordenamiento jurídico y, concretamente es impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.⁹

2.4. Principio de irrenunciabilidad

Plantea la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo. Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los periodos de descanso.

⁹ Fernández Pastorino, Angel. **Elementos de derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 14.



El fundamento del principio se halla en el carácter de orden público que inviste el derecho del trabajo. La justa ordenación de las relaciones de trabajo es imprescindible para garantizar la paz social y el bienestar de la comunidad.

Esta justa ordenación sería inoperante si se permitiese a los trabajadores la renuncia de sus derechos, pues en la práctica todo empleador impondría en el contrato de trabajo una cláusula en que el trabajador señala sus prerrogativas, volviéndose con ello al estadio anterior al derecho laboral.

Cabe señalar, que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye un elemento central que el ordenamiento laboral confiere al trabajador con el fin de restarle eficacia a la privación voluntaria por el trabajador de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional.

“El principio de irrenunciabilidad, tiene su fundamento en el principio de indisponibilidad, según este fundamento, el trabajador no podrá disponer de sus derechos laborales frente al empleador, porque el objetivo del derecho laboral es garantizar que se respeten los derechos reconocidos por normas imperativas y que las mismas no sean de la libre disposición del trabajador”.¹⁰

¹⁰ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.



La disposición de derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores.

El principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.

En este sentido, este principio tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución Política y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la parte débil de la relación laboral.

Es necesario saber cuáles son las normas que se constituyen en irrenunciables para el trabajador. Cuando la norma indica de manera expresa su carácter de orden público o inderogable, no hay mayor dificultad; sin embargo, otras veces se tiene que analizar la finalidad perseguida por la norma. Es así que por ejemplo una ley que establezca una jornada máxima o un salario mínimo, tiene un contenido inderogable derivado de la propia función que cumple.

Desde la perspectiva del carácter del grado de imperatividad o disponibilidad de las normas estatales frente a la autonomía privada, existen tres tipos de normas:

Las de derecho dispositivo, que permiten la presencia de la autonomía privada en la regulación de una materia y su libre juego en cualquier dirección de mejora o de disminución, las de derecho necesario relativo que fijan la autonomía privada, debajo de las cuales la intervención de ésta queda prohibida; las normas de máximos de derechos necesarios que establecen la autonomía privada no puede sobrepasar y las de derecho absoluto que excluyen por completo la presencia de la autonomía privada. La mayoría de las normas laborales son normas de derecho necesario relativo, porque permite a las partes pactar mejoras. Estas normas, permiten pactar una remuneración mensual mayor al tope establecido, pero limitan pactar una remuneración menor a ese monto.

2.5. Principio de razonabilidad

“La razonabilidad es el conjunto de creencias, opiniones y conocimientos compartidos que permiten el entendimiento entre personas. En ese sentido, se comparte que la razonabilidad tiene una vinculación fuerte con lo socialmente esperable y lo que se puede aceptar como una buena justificación”.¹¹

¹¹ **Ibid.** Pág. 76.



Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

Las relaciones en el derecho laboral son muy conflictivas, surge para ambas partes la necesidad de la razonabilidad para poner fin a esa conflictividad. Llevado al mundo de la práctica, significa que debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve para agudizar el conflicto.

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

- Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución: en la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas en relación al derecho laboral y se refieren a aquellas en las que se requiere un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones, se trata de disimular al amparo de formas



legales en cuanto a las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o de confusión en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

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

- También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo, para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección, que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

“Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad”.¹²

¹² **Ibid.** Pág. 101.



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

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

- Jus variando: que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad y debe justificar razonablemente ese cambio.

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

2.6. Principio de inmediatez

“El principio de inmediatez, como contenido del derecho al debido proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En virtud de este principio, debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o



comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido”.¹³

En caso de que no medie un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un período prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez, se entenderá que el empleador ha condonado u olvidado la falta grave, y ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral.

El principio de inmediatez se constituye como el límite temporal a la facultad del empleador para sancionar al trabajador por la comisión de una falta; se trata de la demarcación de dos periodos: uno, el más cercano a la falta, en el cual el empleador se encuentra habilitado para sancionar a su trabajador y, otro, el que le sigue al primero, en el cual el empleador pierde la potestad para sancionar al trabajador legítimamente, pues su inacción determina el olvido de los hechos imputados.

Para determinar la razonabilidad del período de tiempo que debe mediar entre el conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, debe tenerse en cuenta la estructura del procedimiento de despido disciplinario, que está compuesto de:

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 54.



- Una etapa previa: que se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida. Para determinar la razonabilidad de esta etapa, en cada caso concreto, tiene que valorarse la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave, pues en función de ello el empleador determinará si se debe, o no, realizar un procedimiento interno de investigación antes de enviar la carta de imputación de faltas.

- Una etapa procedimental: que se inicia cuando el empleador le envía al trabajador la carta de imputación de faltas graves para que presente su descargo. Para determinar la razonabilidad del plazo de esta etapa, debe valorarse si el trabajador tuvo una conducta diligente al momento de presentar su carta de descargo, o si, por el contrario, tuvo comportamientos obstruccionistas o dilatorios, como presentar solicitudes de prórrogas sucesivas para presentar la carta de descargo.

- Una etapa de decisión: que se inicia luego de que el trabajador presentó su carta de descargo o de que venció el plazo para presentarla sin que lo hubiese hecho. Una vez contestada la carta de imputación o sin ella, el empleador, dentro de un periodo inmediato, debe decidir si los argumentos de la carta de descargo desvirtúan, o no, lo dicho por la carta de imputación de faltas graves.



2.7. Principio de igualdad de trato y no discriminación

Detenta una doble condición, de principio y de derecho fundamental. En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico.

En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución Política como el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión y condición económica.

La igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, y se afirma que su programa normativo admite la realización de tratos diferenciados. Esto último, no puede confundirse con el trato discriminatorio. La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida deja entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando ésta carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad. Desde esta perspectiva, pues, el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, por tanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho de igualdad, siempre que éste no



satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los subprincipios que conforman el principio de proporcionalidad.

Lo que se protege es la igualdad de oportunidades para acceder al empleo, es decir, que no se establezcan reglas absurdas, restricciones e impedimentos arbitrarios, con el objeto de que frente a dos iguales se pretenda favorecer a uno y perjudicar a otro. Evidentemente, ello no quiere decir que un empresario no puede establecer ciertas condiciones o requisitos para acceder a un empleo determinado, pues ello sí será posible en la medida que estas sean impuestas de manera objetiva y razonable.

Son diversos los supuestos que pueden presentarse. Lo que se busca, no es evitar la privación discriminatoria de acceso al empleo, sino proscribir que, ya en el seno laboral, un trabajador o un grupo de empleados se vean disminuidos en el pleno ejercicio de sus derechos laborales con relación a otro u otros, o sean apartados de ciertos derechos de forma injustificada, arbitraria y subjetiva, de tal modo que en condiciones de total respeto a sus derechos reconocidos por la Constitución Política y la ley sí les correspondiesen tales derechos.

2.8. Principio de libertad sindical

Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del derecho colectivo del trabajo. Es el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y



sus organizaciones para organizarse sindicalmente y para desarrollar actividades sindicales, entre ellas, la negociación colectiva y la huelga.

“La libertad sindical es uno de los principales ejes de los derechos fundamentales que alcanzan consagración constitucional, razón por la cual se les ha denominado derechos fundamentales de segunda generación. Tras el reconocimiento al máximo nivel jurídico de los derechos y libertades civiles y políticos con que se inauguró el capitalismo liberal, los derechos económicos y sociales alcanzaron una alta consideración cuando el liberalismo dejó paso al Estado social de Derecho”.¹⁴

Desde entonces, es uno de los pilares principales del nuevo contrato social que empezó a extenderse en el mundo desde la primera postguerra mundial, y se generalizó a partir de la segunda postguerra mundial, a tal punto que se ha considerado por una autoradísima voz que la formación de los sindicatos, es decir, la organización de los trabajadores, es la contrapartida de la acumulación de capital.

Se resaltan dos consecuencias básicas de la consagración constitucional de la libertad sindical. En primer lugar, que ella importa la máxima valoración jurídica que tiene el hecho sindical en el ordenamiento jurídico, en la medida que existe el reconocimiento de un bien jurídico tutelado en el nivel más alto dentro del derecho nacional, con lo que, evidentemente, pasa a formar parte del denominado interés público. En segundo lugar, que este reconocimiento marca la adhesión constitucional al modelo pluralista

¹⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 126.



de relaciones laborales, que tiene en su base una valoración no patológica sino positiva del conflicto industrial y que concede a los sindicatos y organizaciones empresariales un papel sumamente relevante en la composición y funcionalización de tal conflicto. Se trata de una visión que considera al conflicto como inevitable y legítimo y a la negociación colectiva que tiene como presupuesto la existencia de organizaciones de intereses y como mecanismo de garantía a la huelga como el método principal susceptible de mantener en límites tolerables los conflictos manifiestos en el dominio de las relaciones laborales.

La libertad sindical, se consagra en su doble dimensión como principio y como derecho fundamental, reconocido por la Constitución Política y normas supranacionales.

2.9. Principio de buena fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual. Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

Este principio exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe, por lo tanto no es una norma sino un



principio jurídico fundamental, es algo que se tiene que admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

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

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, se dejaría al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad. El principio de buena fe, es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

2.10. Principio de causalidad

El principio de causalidad se impone en el derecho del trabajo como aquel que, sobre la base de una causa objetiva, legítima y legal, permite el establecimiento de una situación jurídica distinta a la que se venía dando o justificar la adopción de medidas excepcionales frente a las reglas generales.

El régimen laboral guatemalteco se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la



fuerza que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. La ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten por escrito.

El trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

Existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a las normas laborales:

- Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes.
- Cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

El nacimiento del derecho del trabajo como derecho desigual requirió desde su mismo origen la existencia de reglas de interpretación diferentes de las que regían en el ordenamiento general, en función de la constatación efectiva de la desigualdad real de las partes contratantes y de la afectación al libre albedrío negocial, erigiéndose los principios como genuinas reglas de interpretación.

El principio protector es el eje central de esta disciplina. Todo intento de modificar al mismo afecta la razón de ser de una legislación diferenciada del Código Civil y se consagraría una situación de marcado desfavorecimiento hacia los trabajadores.

En épocas de flexibilización y precarización, existieron ingentes esfuerzos para desnaturalizar o disfrazar las relaciones laborales siendo los principios de irrenunciabilidad y de primacía de la realidad, debidamente aplicados en las instancias judiciales, los que marcaron el rumbo para evitar que se ingresara en un camino sin retorno de afectación a los derechos del trabajador.



El avance del Derecho Universal de los Derechos Humanos como nuevo paradigma en la aplicación del derecho del trabajo, es la expresión más objetiva y razonada frente a todas aquellas tendencias que se animaron a sostener, junto con el fin de la historia, el fin del derecho del trabajo.



CAPÍTULO III

3. El salario

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos, incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A estos ingresos regulares, hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios, como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado, el tiempo no laborado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado, lo hacen dependiendo de las unidades producidas.



Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos, debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el costo de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios.

Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la seguridad social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

3.1. Factores determinantes de los salarios

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

a) El costo de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

La mejora del nivel de vida en un país, crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones, los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

b) Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

“Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio”.¹⁵

c) La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

¹⁵ Ramos Flores, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 11.

d) La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad.

Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

e) Poder de negociación: la organización de la mano de obra debido a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

3.2. Nivel salarial medio

El nivel salarial medio, viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

a) El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado, aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

b) Costo requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible.



- c) La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados.
- d) Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar.
- e) Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- f) Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados, que para los trabajadores no afiliados.
- g) Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación.

Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

3.3. Teoría de los salarios

Casi todas las teorías relativas al salario, reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los



salarios, definía el salario justo como el que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. Es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Defendía que los salarios se determinaban a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo, se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados, la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.



En un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia, se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores, se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio, aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría, se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los



defensores de esta teoría, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta, al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede



evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

3.4. Conceptualización de salario

Es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador.

Cuota fija o salario base, que es lo que por el trabajo se va a percibir durante la jornada de trabajo; a su vez la cantidad se divide entre siete o treinta días según sea el caso para determinar cuanto es lo que se paga diariamente; en la federación, los trabajadores reciben un sueldo base proveniente de un tabulador.

“El salario interesa mas por el carácter remunerativo que tenga que por la forma, métodos lugares o prestaciones que formen parte del mismo. La proclamación solemne en el sentido de que el trabajo no puede considerarse una mercancía, ha otorgado al salario una categoría jurídica especial que obliga a un tratamiento distinto al acostumbrado”.¹⁶

¹⁶ **ibid.** Pág. 190.

El derecho a la retribución económica, presenta hoy un carácter particular con apoyo en el principio de la reciprocidad, de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos y el vestido.

3.5. Salario mínimo

Es la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.

El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.



Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación.

Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumenten las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

3.6. Aguinaldo

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que le pagan anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o mas, si así esta considerado en el contrato.



3.7. Participación de utilidades

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que presto ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común. Si en la empresa no hay utilidades no habrá reparto.

3.8. Primas complementarias del salario

Esto se refiere a la cantidad de dinero que reciben los trabajadores tanto del Estado como de las instituciones que prestan servicio publico y banca. Por medio de tabuladores determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base y por su antigüedad.

3.9. Normas protectoras y privilegios del salario

Para la legislación guatemalteca, es de suma importancia. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Es precisamente el producto de su trabajo la remuneración por hacerlo; o sea su salario.



Este tipo de protección se divide en cuatro partes:

- a) La primera parte de la protección se refiere a la protección del salario en contra de posibles abusos del patrón; señala que el salario debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, y que no se permite como pago de salario, mercancías, vales ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

“El pago del salario debe efectuarse en el propio lugar de trabajo, en día laborable, y durante las horas de trabajo, al finalizar la jornada laboral o el último día de trabajo”.¹⁷

Por otro lado, se señala que cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengara intereses y la cantidad exigible nunca podrá ser mayor del importe del salario de un mes.

Queda prohibido en los centros de trabajo el consumo de bebidas embriagantes, expendios de las mismas, casas de juegos de azar y de asignación, a fin de impedir que el patrón pudiese inducir al trabajador al vicio.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 201.



La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley, como pudieran ser causas de fuerza mayor o casos infortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa.

- b) La segunda parte: considera la protección del salario en contra de los acreedores del patrón. Aquí se menciona que los trabajadores no entrarán a concurso, cuando el patrón este en quiebra, ni mucho menos se le debe suspender su salario.
- c) La tercera parte: es sobre la protección del salario contra posibles abusos del propio trabajador; y menciona que el trabajador tiene el derecho a percibir su salario ya que ese derecho es irrenunciable y por consecuencia es nula toda cesión que el trabajador haga de su salario, ya sea en favor del patrón o de terceras personas.
- d) La cuarta parte: trata de la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador o de terceras personas.



El patrón en su carácter de retenedor debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir dichos abonos. Esos descuentos, no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

Estos descuentos pueden ser por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes e impuesto sobre la renta, etc.

El salario siempre se le pagara al trabajador, no podrá pagársele a un tercero siempre y cuando el trabajador no lo considere así o este imposibilitado para cobrar. El salario, es inembargable a menos de que un juez determine lo contrario, esto sería por obligaciones que pueda haber contraído con su familia.

Si el trabajador no acude a cobrar su salario, tiene la opción de reclamarlo por medio de un tribunal ante la junta o el tribunal de arbitraje, sea el caso.

3.10. Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico

Se dividen en tres cuestiones y son las siguientes:

- a) La composición del salario: expresa la ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe.
- b) La protección que deba darse al salario: en el orden internacional se otorga amplia defensa al salario:
- La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador: los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales.
 - El pago en forma personal a intervalos regulares: en moneda del curso legal. En las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.
 - Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagadas con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o séptimo día, escasas legislaciones la consideran.



- La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal.

- El salario no podrán ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago.





CAPÍTULO IV

4. El trabajo precario y la realidad económica de Guatemala determinante de la flexibilidad de las relaciones laborales

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato



de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados.

La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados.

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En



cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre sí o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales implicadas: el Estado, el capital y el trabajo.

Como en todos los tipos de relaciones interpersonales, existen diversos puntos de conflicto que entorpecen el funcionamiento de las empresas. Sin lugar a dudas representa uno de los temas más delicados a tratar entre un empleador y sus empleados. Es importante que la remuneración sea una justa compensación por el trabajo realizado, y esto es algo que normalmente no ocurre.

Por un lado, los trabajadores se escudan en la falta de oportunidades laborales para no exigir que se cumplan sus derechos, por miedo a ser despedidos. Por el otro, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para explotar a sus empleados. Si bien, a simple vista, en este cuadro los jefes parecen seres injustos y desconsiderados, para

conseguir un cambio es necesario modificar el comportamiento de las personas que aceptan un salario inferior al que merecen.

Ello, suele ser el centro de muchas discusiones en las empresas, y su incumplimiento ocasiona un profundo descontento y una falta de apego al trabajo, lo cual resulta una problemática que, como en cualquier guerra, no beneficia a nadie. Si ante la falta de respeto se responde de la misma forma, la imagen de una compañía se empaña de situaciones tales como el desgano a la hora de atender al público, robos de materiales por parte de los empleados y tareas mal acabadas.

En los últimos años, algunas empresas han adoptado un modelo de trabajo conocido como jerarquía horizontal. Básicamente, consiste en dar a los empleados la sensación de no estar por debajo de sus jefes, que es lo que ocurre en las organizaciones tradicionales. No se trata de alterar el organigrama, ni de dar la misma cantidad de poder a todos los integrantes, sino de valerse de herramientas tales como el diálogo para mejorar la experiencia general y, por ende, el rendimiento de la compañía.

“Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada”.¹⁸

¹⁸ Martínez Vivot, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 43.

Las empresas que atienden y promueven las buenas relaciones humanas en el trabajo, consiguen un enorme ahorro de dinero, tiempo y energía, además de incrementar la productividad. Las relaciones con los superiores, los compañeros y los subalternos en el trabajo pueden ser, para bien, una fuente de satisfacción y realización personal y , para mal, una rutina desgastante e incluso enfermiza.

Se ha dicho que las organizaciones no son otra cosa que redes dinámicas de relaciones. Si se les quita la comunicación, la organización desaparece. Los diálogos representan el alma de toda organización y definen su forma de ser. Si la comunicación es, entonces, el elemento constitutivo de toda organización, por qué no procurar que sea la mejor posible. De esa manera, las relaciones institucionales serán satisfactorias y la organización será más efectiva en el cumplimiento de sus objetivos y tareas.

La única forma de lograr altos rendimientos en la empresa es conseguir una conexión positiva entre sus integrantes. Por tal motivo dentro de una organización, es fundamental que las personas vean a las otras como seres humanos con vida privada dispuestos a compartir momentos más allá de la rutina del trabajo; solo así aflorarán relaciones sociales sólidas que redundarán en un ambiente tal que permitirá obtener niveles de desempeño extraordinarios.



Si un jefe no motiva a sus empleados ni propicia el enriquecimiento del puesto de trabajo incentivando funciones que lo induzcan a desarrollar su creatividad, es de relaciones laborales. :

La finalización de la relación laboral es motivo de sentimientos encontrados entre patrón y empleado. Las reacciones del trabajador pueden ir desde la alegría porque cambia de trabajo y mejora su situación laboral, hasta el enojo y la agresividad porque se le rescindió su contrato y por la forma en que se hizo.

Los sentimientos que la terminación de la relación laboral genera en los empresarios pueden ir desde el alivio porque ya no deseaba que el empleado colaborara más con él, hasta la tristeza por la pérdida de un buen colaborador.

Un empleado deja de laborar dentro de una empresa debido a que se le rescinde el contrato, o a que él voluntariamente decide dejar su trabajo.

Generalmente, la empresa decide despedir a un trabajador por las siguientes causas:

- a) Recorte de personal.
- b) Ineficiencia del empleado en el desempeño de su trabajo.

4.1. La precariedad laboral

Se denomina precariedad laboral al estado en el cual viven las personas trabajadoras, quienes por motivos distintos, padecen procesos que conllevan a la incertidumbre, inseguridad e inexistencia de garantía en las condiciones laborales, más allá de las limitaciones tomadas en consideración como normales.

La misma, cuenta con una incidencia bien especial en relación a los ingresos económicos que se perciben por el trabajo y que no cubren las necesidades fundamentales de una persona, debido a que la economía es el factor con el cual se cuenta para cubrir las necesidades de los seres humanos.

En las sociedades con un elevado nivel de desarrollo, las necesidades que deben satisfacerse con los ingresos de los salarios no implican únicamente aquellas que se encuentran relacionadas con la supervivencia biológica como lo son los alimentos y el vestido, sino que también abarcan un elevado grupo de demandas que tienen relación con el hecho de la naturaleza social.

El capitalismo, en su actual proceso de globalización, se ha encargado de aumentar y generalizar las condiciones de precariedad en el modus vivendi de los seres humanos, tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo, con la finalidad de la mercantilización global de todas las relaciones laborales que

puedan ser entendidas como un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humana.

4.2. Relaciones laborales precarias y la realidad económica

La temporalidad de los contratos laborales consiste en uno de los factores que contribuyen mayoritariamente a la precariedad laboral, siendo ese el modelo de contratación empleado de forma masiva en el modelo social de las relaciones laborales. La temporalidad de los contratos de trabajo, genera desempleo e inseguridad en los ingresos económicos de las personas sujetos a contratos temporales.

La rotación no solamente recorre el camino del empleo temporal al desempleo sino que, además, genera una movilidad muy alta en el mercado de trabajo ya que los trabajadores sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad.

Otra percepción de la precariedad, consiste en la retribución salarial que se obtiene por el trabajo llevado a cabo y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan a su persona vivir de manera autónoma.

La jornada de trabajo que se tenga y el calendario anual laboral, también puede ser percibido como síntoma de precariedad cuando muchas personas tienen que laborar a tiempo parcial diario, y ello les impide lograr la retribución necesaria o bien tener en



cambio que trabajar jornadas de trabajo muy superior a la legal, para poder conseguir el salario necesario como consecuencia de tener un sueldo muy bajo.

Se considera precariedad la que sufren los trabajadores que no son dados de alta en la seguridad social y por ende no cuentan con las prestaciones que les da derecho a quienes se encuentran protegidos por la misma.

4.3. Trastornos en la salud generados por la precariedad en el trabajo

La precariedad en el trabajo, puede ser productora un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que se encuentran bajo la dependencia del trabajo o de la carencia del mismo.

La incertidumbre sobre el futuro, que presenta el trabajo precario altera el comportamiento social del individuo, debido a que aumenta las dificultades para la conformación y afianzación de las identidades individuales y colectivas en relación al trabajo.

La estabilidad en el empleo consiste en uno de los elementos que más se valoran por parte de los trabajadores. De esa forma, el trabajo temporal es percibido como una anomalía, y si persiste en el tiempo se le toma en consideración como una persona estigmatizada con intereses y solidaridades opuestas. Las personas con trabajo precario se sienten permanentemente inseguras, debido a que sienten la amenaza



abstracta de pérdida de empleo o las amenazas concretas de pérdida de determinados aspectos del trabajo que son valorados muy positivamente.

4.4. Análisis dogmático-legal del trabajo precario y de la realidad económica determinante de la flexibilidad de las relaciones laborales

La precariedad puede conllevar a una ausencia de derechos laborales y sociales debido a que la contratación en precario desregula las normas, o sea, se eliminan o mitigan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos.

“En la economía capitalista globalizada, solamente se logra el pleno empleo si el trabajador y sus representantes admiten que, no se pueden poner normas rígidas a las cuales cualquier persona en edad de trabajar o que forme parte de la población activa tiene que estar dispuesta a emplearse en los trabajos que ofrezca el mercado”.¹⁹

La incidencia de accidentes de trabajo es más elevada entre la población con trabajo precario que las que tienen empleo estable, por desconocimiento y aplicación de las normas de seguridad de los trabajadores precarios y la realización a cargo de éstos de las actividades más nocivas y peligrosas.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 12.



El concepto de precariedad o informalidad ha tomado arte de una diversa discusión en Guatemala y también en países desarrollados en vista de la modernización mundial y de las distintas formas y particularidades de los procesos productivos.

El ánimo de conceptuar el empleo precario, parte de la intención de proponer una cuantificación de la informalidad que tome en consideración fenómenos nuevos que se encuentran surgiendo como producto de las transformaciones y reformas económicas en Guatemala a la vez que es necesario precisar la magnitud de la precariedad tradicional existente.

El sector que tradicionalmente se considera precario, de alguna manera se caracteriza como informal y se denomina también tradicional, atrasado o precario de la economía. Ello, involucra fenómenos relacionados con el proceso productivo, tecnologías atrasadas, escasa división del trabajo, el cual es un sector representado por las empresas.

Otro elemento, es el relacionado con las formas de contratación o de representación, además, los familiares no remunerados y los trabajadores a domicilio usualmente representan formas de contratación precarias o inexistentes.

También, se utiliza el criterio de la inseguridad en el empleo, caracterizada por los trabajadores independientes, en términos de inseguridad de duración del empleo y especialmente inseguridad en el ingreso.



A dichos problemas de empleo informal o precario existentes en Guatemala, es necesario agregar la situación de mayor precariedad que puede encontrarse ocurriendo en el sector más formal o adelantado en virtud de los cambios que han tendido a la flexibilización de la contratación de la mano de obra.

Por otro lado, es fundamental tomar en cuenta que el tamaño del establecimiento no es necesariamente condición de precariedad, debido a que existen pequeños establecimientos que cumplen a cabalidad con las normas laborales y que representan grandes adelantos tecnológicos en su proceso de producción.

Al tomar en cuenta esos factores, la definición de empleo precario se encuentra relacionada en el caso de los asalariados con el cumplimiento de las normas de acceso a la seguridad social y salud y a la existencia de contrato de trabajo, así como el de pertenecer a algún sistema pensionario.

Se toma también en cuenta a todos los familiares no remunerados que laboran en la economía, debido a que su empleo se encuentra bajo la dependencia de una situación familiar e incluso afectiva, que es susceptible a cambios o inseguridades, y aún siendo relativamente estable no recibe un ingreso reconocido y tipificado como tal.

Por último, en el caso de los trabajadores independientes se toma en consideración el supuesto que excluyendo profesionales y técnicos, muchos de los que quedan como



independientes no se encuentran en una situación de precariedad e inclusive tienen seguros de salud o previsión de su misma cuenta e ingresos relativamente estables.

A los empleados que han quedado como no precarios es fundamental verificar si todavía cumpliendo con las leyes laborales perciben un ingreso insuficiente para subsistir. En dicho caso, también se estará hablando de precariedad.

La concepción de empleo precario es por ende la de tomar en cuenta los empleos formales en los cuales no se presenta un cumplimiento de las leyes laborales, y en el caso de los empleos considerados tradicionales informales, se tiene que excluir a quienes si tienen acceso a la seguridad social, a pesar de ser empresas pequeñas se han formalizado.

De esa forma, el concepto de precariedad se encuentra en torno a la idea de cuantificar la informatización del sector más formal de la economía y de la formalización de una parte de la informalidad.

Un elevado número de trabajadores en todo el mundo padece condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e impredecibles. Las cifras de desempleo provocan preocupación por sí mismas, pero ni siquiera logran abarcar a una mayoría más amplia de personas que trabajan, pero que no tienen un empleo decente con salarios dignos, futuro estable, protección social y acceso a derechos fundamentales. Es innegable que la universalidad y las dimensiones del conflicto exigen una acción coordinada y abarcadora a nivel internacional.



Esos problemas se intensificaron debido a la crisis financiera global, económica y social que se padece. Pero, en lugar de aprender de esa crisis y de cambiar un modelo económico fallido, los gobiernos se han dejado de gobernar por los mercados financieros. El empleo en el sector público se está reduciendo, se recortan los salarios y se empuja a los trabajadores adicionales a empleos precarios, temporarios y eventuales, y en muchos países aumenta la cantidad de puestos no declarados.

Ello, permite llevar a cabo una evaluación del avance del trabajo precario a nivel mundial, siendo el impacto que éste ejerce sobre los trabajadores y la manera en que afecta su derecho a agremiarse y a lograr una negociación colectiva. Dichos obreros precarizados padecen condiciones laborales adversas en todos los aspectos del trabajo como lo son: seguridad, previsibilidad, salud y seguridad, sueldos y beneficios, acceso a la seguridad social.

El desmedido crecimiento del empleo precario forma parte de lo que se denomina un ataque corporativo a nivel mundial al derecho a organizarse y negociar de forma colectiva, estado al que se llegó mediante políticas de subcontratación y de contratos individuales.

El combate contra el trabajo precario exige una respuesta integral que incluya políticas económicas, fiscales y sociales que propongan el pleno empleo y la igualdad de ingresos, así como también un marco regulador que reduzca y elimine finalmente el



trabajo precario, además de la implementación de esfuerzos aún mayores para darles más poder a los trabajadores alentando la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a negociar de forma libre sin temores.

Para poner límite a empleos y condiciones de vida precarias, es necesario fijar salarios mínimos asegurados, o sea establecer normas universales de protección social y salarios mínimos a nivel global, y también se tiene que poner en práctica políticas para el combate de la erosión de las relaciones laborales.

Cualquier plan de acción, tiene que tomar en consideración las condiciones específicas de género, los jóvenes y los migrantes trabajadores mayormente afectados por el trabajo precario y debe existir un análisis que demuestre cómo la precariedad entre esos trabajadores incrementa el riesgo de precarización laboral para todos los demás.

El Artículo 2 del Código de Trabajo regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.



El Artículo 3 del Código de Trabajo regula: “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”.

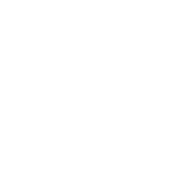
Tiene que existir un rol fundamental en proporcionar un adecuado y moderno marco regulatorio que evite el incumplimiento cada vez más frecuente de la protección social y laboral mediante acuerdos de empleo precario.

Los movimientos gremiales deben no solamente proseguir sino también fortalecer sus esfuerzos por poner en práctica las relaciones laborales y fijar acuerdos contractuales que priven a los trabajadores a la protección que se les debe. Es necesario, llevar a cabo esfuerzos para poner en práctica las recomendaciones a nivel nacional.

A la luz de la preocupación por el rápido crecimiento de las relaciones que se negocian mediante agencias de trabajo temporal, también se necesita contar con el significado, alcance, impacto, y aplicación de la normativa. La ratificación e implementación por parte de los diversos gobiernos de los estándares preexistentes habrán de aportar una contribución primordial para la reducción del empleo precario. También, los cambios producidos en la economía global, en el mundo del trabajo, en la igualdad de géneros y en los modelos de familia exigen nuevas iniciativas reguladoras para llenar los vacíos legales.



Esas regulaciones legales, tienen que ser acompañadas de acuerdos de negociación colectivos a través de los cuales los trabajadores puedan negociar y decidir en forma directa sus condiciones de trabajo. La experiencia demuestra que sin autonomía laboral mediante la acción gremial y la representación colectiva, es bien difícil que las disposiciones legales se materialicen en la práctica para adecuarla a la flexibilidad de las relaciones laborales.





CONCLUSIONES

1. La precariedad del trabajo no permite que se cuente con un adecuado control de los salarios y de las condiciones de trabajo, para la correcta aceptación de las exigencias relacionadas con las jornadas laborales, con un ambiente físico en el cual se desarrolla el trabajo sin relaciones de dominación y sujeción personal en Guatemala.
2. El crecimiento de la precarización en el trabajo, presenta grandes disparidades en relación a la realidad económica de la sociedad guatemalteca, no existiendo iniciativas de los gobiernos nacionales y de los aliados en el marco de acciones concretas para el sector y las empresas dirigidas a los trabajadores precarizados en el país.
3. Los índices de desempleo son de por sí motivo de preocupación y representan a la gran mayoría de personas que trabajan y no cuentan con un empleo decente, un salario digno, un futuro seguro, la protección y el debido goce de sus derechos, no existiendo medidas coordinadas e integrales en beneficio del trabajador.



4. Las consecuencias negativas del trabajo precario como lo son la presencia de varios empleadores, relaciones de trabajo encubiertas, imposibilidad de que se goce de la protección social y de los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, permiten salarios bajos y obstáculos considerables tanto legales como prácticos que no dejan que se visualice la flexibilización de las relaciones laborales.



RECOMENDACIONES

1. Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señale que la precariedad laboral no permite que se pueda contar con un debido control de los salarios y de las condiciones laborales, para que se puedan garantizar jornadas en un ambiente físico adecuado y en donde no imperen relaciones de dominación y sujeción.
2. El Ministerio de Trabajo, debe dar a conocer que el crecimiento de la precarización en el trabajo presenta enormes disparidades en relación a la realidad económica guatemalteca, no existiendo para el efecto iniciativas de los gobiernos nacionales y de los aliados sociales en el marco de acciones concretas para el sector y las empresas.
3. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, deben indicar que los índices de desempleo son de por sí motivo de preocupación y representan a la gran mayoría de personas que laboran y no cuentan con un empleo decente, un salario digno, un futuro seguro, la debida protección y goce de sus derechos, no existiendo por ello medidas coordinadas e integrales en beneficio del trabajador.



4. El Ministerio de Trabajo, tiene que señalar las consecuencias negativas del trabajo precario como la presencia de varios empleadores, relaciones de trabajo encubiertas, imposibilidad de que se goce la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, y ello no ha permitido erradicar los obstáculos considerables tanto legales como prácticos para que pueda existir la flexibilización de las relaciones laborales.



BIBLIOGRAFÍA

- ANDRADE LÓPEZ, José Vicente. **Derecho laboral**. Madrid, España: Ed. Atica, 1999.
- BANDUCCI ESTRADA, Luis Ramiro. **El trabajo y la identidad local**. Barcelona, España: Ed. Papyrus, 2001.
- BOYERE CASTELLI, Mario Gerardo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. P Alagoas, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: doctrina y legislación**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.
- CAUBET, Amanda. **Trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heredar, 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- FERNÁNDEZ PASTORINO, Angel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1990.



GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1989.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado elemental del derecho de trabajo. Madrid, España: Ed. Ariel, 1992.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1994.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1988.

RAMOS FLORES, José María. Derecho del trabajo guatemalteco. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

Legislación:

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

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

Ley de Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.