

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top. The shield is divided into four quadrants, each containing a different heraldic symbol: a castle tower, a lion rampant, a cross, and a shield. The shield is supported by two figures, likely saints or angels, holding a book. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS SAN CAROLINIENSIS" at the top and "GUATEMALA" at the bottom.

**ELEMENTOS JURÍDICO-LEGALES QUE DETERMINAN QUE EL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL APLIQUE EL PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS RELACIONES PATRONO-LABORALES
Y NO EL REGLAMENTO ADMINISTRATIVO**

CESIAH ELIZABETH LEIVA MEJÍA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**ELEMENTOS JURÍDICO-LEGALES QUE DETERMINAN QUE EL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL APLIQUE EL PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS RELACIONES PATRONO-LABORALES
Y NO EL REGLAMENTO ADMINISTRATIVO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CESIAH ELIZABETH LEIVA MEJÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2013

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

DECANO:	M.A.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAR I:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	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.	César Augusto Conde Rada
VOCAL:	Lic.	Jorge Leonel Franco Morán
SECRETARIO:	Lic.	Sergio Leonel Castro Romero

Segunda fase:

PRESIDENTE:	Licda.	Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
VOCAL:	Licda.	María del Carmen Mancilla Girón
SECRETARIO:	Licda.	María Lesbia Leal Chavez

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).”

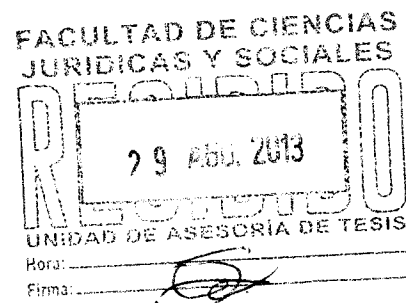
EDNA JUDITH GONZÁLEZ QUIÑONEZ
ABOGADA Y NOTARIA
12 Avenida "A" 3-46 zona 1 Tel. 50297936



Guatemala, 29 de agosto de 2013

Licenciado

Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
Ciudad



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución de fecha catorce de junio del año dos mil doce de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa facultad, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller CESIAH ELIZABETH LEIVA MEJÍA, intitulado: **“ELEMENTOS JURÍDICO-LEGALES QUE DETERMINAN LA APLICACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS RELACIONES PATRONO-LABORALES Y NO EL REGLAMENTO ADMINISTRATIVO”**, en virtud de lo cual le informo:

La importancia del estudio planteado por la Bachiller Leiva Mejía, relacionado con la aplicación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, suscrito entre varios Sindicatos, que representan a un número considerable de trabajadores, y en observancia a los principios y garantías que regulan al Derecho de Trabajo tanto en la Constitución Política de República de Guatemala, como en el Código de Trabajo, y Convenios Internacionales, se determina que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente es Ley Profesional entre las partes, y por lo tanto de observancia general, y que no se debe seguir aplicando en las relaciones patrono-laborales el Acuerdo 1090 de Junta Directiva, “Reglamento General para uso de la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Así mismo, se puede apreciar que la estudiante utilizó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo utilizando la técnica bibliográfica, además la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas,

Las conclusiones y las recomendaciones son oportunas, la bibliografía está actualizada en referencia al tema estudiado, la contribución científica es de importancia, ya que el aporte que se realiza identifica y propone recomendaciones en cuanto a uno de los problemas que aquejan a los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Por lo expuesto, considero que el presente trabajo de tesis cumple con los fundamentos legales y doctrinarios necesarios, los métodos y técnicas utilizados por la autora, ponen de manifiesto la investigación documental, bibliográfica, sustentada al formular la hipótesis y arribar a conclusiones valederas, además de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del NORMATIVO PARA LA ELABORACION DE TESIS DE LICENCIATURA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, que en su parte conducente establece: En la resolución de nombramiento debe hacerse del conocimiento del asesor que tiene facultades para recomendar al estudiante, si así lo estima



EDNA JUDITH GONZÁLEZ QUIÑONEZ
ABOGADA Y NOTARIA

12 Avenida "A" 3-46 zona 1 Tel. 50297936

conveniente, la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así como el título del punto de tesis propuesto. Se efectuaron algunas correcciones, recomendando la modificación del bosquejo preliminar de temas, fuentes de consulta y el título del punto de tesis propuesto quedando de la siguiente manera:
"ELEMENTOS JURÍDICO-LEGALES QUE DETERMINAN QUE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL APLIQUE EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS RELACIONES PATRONO-LABORALES Y NO EL REGLAMENTO ADMINISTRATIVO".

En tal virtud considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos reglamentarios, para ser discutidos en el examen público de graduación, salvando mejor criterio del profesional revisor, en consecuencia rindo dictamen favorable al mismo.

De usted, respetuosamente.

LICDA. EDNA JUDITH GONZÁLEZ QUIÑONEZ
ASESORA
COL. 5,924.

Edna Judith González Quiñonez
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 31 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CESIAH ELIZABETH LEIVA MEJÍA, titulado ELEMENTOS JURÍDICO-LEGALES QUE DETERMINAN QUE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL APLIQUE EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS RELACIONES PATRONO-LABORALES Y NO EL REGLAMENTO ADMINISTRATIVO, Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/slh

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS: Mi Padre Celestial, que siempre me ha cuidado y bendecido, guiándome hasta alcanzar mi meta.
- A MIS PADRES: Mario Américo López Pérez y Marina Mejía Renderos de López, por su amor, paciencia, y por estar conmigo en los momentos difíciles de vida.
- A MIS HIJOS: Mirko René Eduardo, Cesiah Kylla Renee, Samuel Nehemías y Pablo Josué. Gracias por su comprensión y por ser la alegría de mi vida.
- A MIS HERMANAS Y FAMILIA: Febe Judith, Gaddi Bildad, Tirsa Abigail, Karla Mirella, Anna Debora y Ericka Maribel, por ser mis amigas y compañeras de oración; a sus esposos e hijos, con amor fraternal y cariño, y en especial a Jacob Argueta López por sus sabios consejos.
- A MIS AMIGOS: Licenciados: Luis Alberto López Moncrieff, Carlos Enrique López Chávez, Cinthya Lisette Ramirez González, Ana Rebeca Peña Ardon y Beatriz Noriega Dionicio con gratitud y admiración.
- A LOS PROFESIONALES: Licda. Edna Judith González Quiñonez y Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana, con admiración y respeto por su apoyo incondicional.
- A: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por ser un excelente patrono y ser el sustento de mi familia.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme el privilegio de ser parte del cambio y por mi preparación académica.
- A MI PATRIA GUATEMALA: Por ser un país bendito por Dios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	2
1.2. Relación histórica.....	4
1.3. Análisis doctrinario del derecho de trabajo.....	5
1.4. Principios del derecho de trabajo.....	9
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	17
1.6. Definición del derecho de trabajo.....	19
CAPÍTULO II	
2. La relación contractual en el derecho de trabajo.....	21
2.1. Elementos generales del contrato de trabajo.....	24
2.2. <i>Características del trabajador</i>	25
2.3. El patrono.....	33
2.4. Contrato de trabajo.....	40
2.5. Salario.....	51
CAPÍTULO III	
3. Derecho colectivo del trabajo.....	55
3.1. Definición de derecho colectivo de trabajo.....	56
3.2. La discusión pacífica y colectiva de los conflictos laborales.....	59
3.2.1. El contrato colectivo de condiciones de trabajo.....	61
3.2.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	63
3.2.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	66
3.3. Conflictos colectivos de carácter económico.....	67
CAPÍTULO IV	
4. Elementos jurídico-legales que determinan que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social aplique el pacto colectivo de condiciones de trabajo para las relaciones patrono-laborales y no el reglamento administrativo	73
4.1. Las reglas de aplicación de los pactos colectivos.....	80



	Pág.
4.2. La aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo para las relaciones patrono-laborales y no el reglamento administrativo en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	93



INTRODUCCIÓN

Aún con el carácter constitucional que tienen los derechos laborales en Guatemala, a veces los patronos o las autoridades buscan aplicar normas que van en detrimento de los trabajadores, tal como sucede en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde la Junta Directiva en la relación patrono-laboral recurre a aplicar un reglamento administrativo y no el pacto colectivo, lo cual determinó que se considerara importante fundamentar jurídica y legalmente la incoherencia de la Junta Directiva frente al carácter tutelar de la legislación laboral.

Ante esa realidad se buscó determinar los fundamentos jurídicos de la supremacía del pacto colectivo, por lo que se estableció como hipótesis, debidamente comprobada, que en la legislación laboral guatemalteca los pactos colectivos son ley entre las partes por lo que cualquier otra normativa que busque regular las relaciones entre el patrono y el trabajador debe ceder o supeditarse ante lo establecido en el pacto, por lo que la Junta Directiva entra en contradicción con la legislación laboral vigente al aplicar el reglamento y no el pacto colectivo. Estos aspectos doctrinarios determinaron como objetivos establecer la importancia del derecho de trabajo en la relación laboral guatemalteca, el significado del contrato de trabajo como fundamento jurídico-legal de las relaciones laborales y el significado del derecho colectivo de trabajo como fuente y fundamento de la legislación laboral en Guatemala.



Para obtener la información se utilizó la técnica de investigación bibliográfica y la documental, con lo cual se tuvo acceso a la bibliografía básica sobre el derecho individual y colectivo del trabajo, el significado de los convenios colectivos laborales y la supremacía de los mismos por la tutela laboral. Asimismo, se utilizó el método deductivo con lo cual se establecieron las doctrinas que fundamentan al derecho del trabajo; el inductivo, con lo cual se pudo establecer la importancia del pacto colectivo de condiciones de trabajo como ley profesional; el comparativo para establecer las similitudes entre los convenios, los contratos y los pactos laborales; mientras que el jurídico permitió establecer la regulación legal existente en torno al derecho de trabajo.

El presente informe final se presenta en cuatro capítulos. El primero, se orienta a explicar los fundamentos jurídicos y las características del derecho de trabajo, en donde se hace referencia a sus aspectos históricos y los distintos nombres que al mismo se le han asignado; en el segundo, se explican los elementos que integran la relación laboral, sus características, la naturaleza jurídica de la misma y la materialización que tiene con el contrato de trabajo; en el tercero se detallan los aspectos doctrinarios sobre el pacto colectivo de condiciones de trabajo, con lo cual se establece su importancia como ley profesional; mientras que en el cuarto, se aborda la contradicción entre la supremacía del pacto colectivo y la utilización del reglamento por parte de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Si bien es cierto que desde mediados del siglo XVII se establecieron las primeras disposiciones a nivel mundial en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo XX que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados, como las leyes laborales propiamente dichas.

Para analizar el derecho de trabajo se hace necesario ubicarlo en la enciclopedia jurídica, establecer la terminología propia de esta rama doctrinaria, la importancia del estudio de la misma, así como estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral, lo cual surge como producto de las relaciones del patrono y trabajador en cuanto a los derechos y obligaciones que les atañe a cada uno.

Para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como la tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad. Siendo la tutela un principio de defensa para el trabajador, porque por medio de éste se protege al trabajador que es la parte débil de la relación laboral contra el patrono que es la parte económicamente más fuerte.



1.1. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

En el derecho en general, se debe ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana vinculada con la economía. En el sentido sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho laboral en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva. Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, por lo que éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de lo que es el trabajo.



A nivel general se puede establecer que el trabajo es la utilización del esfuerzo humano, principalmente el esfuerzo físico, aplicado a la producción de riqueza, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio impuesto en condena, que pertenece al campo del derecho penal o el artístico o independiente, en los cuales no existe la subordinación como elemento básico de la relación de trabajo. Por ello resulta importante fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estado esclavista, en el estado feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: Una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.



Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.2. Relación histórica

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho. Inicialmente, tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le dominaron legislación industrial, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho, provenía de la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación, mucho menos de una sistematización teórica. Por este motivo, posteriormente la escuela belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino derecho industrial; fue la doctrina española, la que por primera vez la denomina como el derecho social, en observación



de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo XIX, derecho laboral, denominación que como sinónimo aún persiste conjuntamente con el llamado derecho de trabajo y que es seguida por la teoría Iberoamericana. Es el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho del trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina derecho obrero”¹

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que plasman los fundamentos doctrinarios y económicos del mismo, así como la necesidad de su promulgación.

1.3. Análisis doctrinario del derecho de trabajo

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juriscultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo, porque el mismo también está destinado a los trabajadores.

¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 79.



Es absolutamente necesario que el derecho laboral sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como por las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden.

Sabido es que un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la depauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en Guatemala; Por otra parte, en este país, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que permita lograr una mejor oportunidad de acceso a la distribución de la riqueza y su complemento cultural, es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

Según la sistemática jurídica, el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado, se divide en sustantivo o material y adjetivo o procesal.



“El derecho sustantivo o material, se refiere a la regulación de las instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan; o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”.²

“Por otra parte, el derecho adjetivo o procesal es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa a partir de la más absoluta buena fe, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia –juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyo caso existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc. y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”.³

² **Ibid**, pág. 83.

³ **Ibid**.



Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdividen a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo.

El derecho sustantivo de trabajo, de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal; es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales u otras y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones; así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social en primera instancia, para lo cual opera el denominado juicio ordinario laboral y en caso de apelación de lo resuelto



en Primera Instancia lo conoce una Sala de Segunda Instancia de Trabajo y Previsión Social.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social, lo cual se explicará en capítulo aparte.

1.4. Principios del derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación:

“a. Tutelaridad: Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único



bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano”.⁴

Lo anterior significa que ante una relación laboral, el Estado tiende a apoyar al trabajador al considerarlo en condiciones de debilidad ante el dueño de los medios de producción, quien cuenta con los recursos económicos necesarios para pagar abogados y expertos que lo apoyen para lograr cumplir sus intereses económicos.

“b. Conciliación: Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador”.⁵

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo** pág. 36.

⁵ Ibid.



La conciliación pretende que se mantenga la armonía entre el capital y el trabajo, puesto que en esencia ambas partes son fundamentales para lograr que se genere la actividad productiva, pues si una de las dos está ausente, no será posible lograr los objetivos económicos que se pretende.

“c. Irrenunciabilidad: Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, revisten de un carácter de irrenunciabilidad para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objeto fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes de transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas”.⁶

Con la irrenunciabilidad se pretende evitar que el trabajador, debido a su condición de desigualdad con que asiste al mercado laboral, sea obligado a renunciar a sus derechos laborales y a las prestaciones básicas que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, con lo cual se le garantiza que aun cuando sea presionado y acceda a la presión, la ley no considerará válido lo realizado, porque va en detrimento del trabajador.

⁶ Ibid.



“d. Imperatividad: Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad propia del derecho común”.⁷

Con este principio se pretende que el Estado sea obligado a garantizar los derechos laborales y que las partes en el proceso económico tengan claro que no pueden sustraerse de las obligaciones reguladas legalmente.

“e. Equidad: Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad”.⁸

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*



El principio de equidad se orienta a que cada una de las partes obtenga lo que en derecho les corresponde, por lo que debe evitarse que los trabajadores busquen obtener más allá de lo que su aporte a la actividad productiva genere y que los patronos no asuman una actitud leonina en la remuneración del trabajo asalariado.

“f. Objetividad: Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva”.⁹

En todo caso, se trata de orientar la decisión judicial para que la misma se aplique tomando en cuenta la realidad específica de cada caso para no perjudicar indebidamente a cualquiera de los actores en la relación laboral.

“g. Estabilidad: La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal es inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con

⁹ Ibid.



mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad”.¹⁰

Cuando se le garantiza al trabajador su estabilidad laboral se le brinda seguridad y estabilidad personal, lo cual a su vez, implica una mayor identificación con su centro de trabajo, que tiene como consecuencia una mayor productividad en las mismas condiciones salariales.

“h. Democracia: Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos o impedirsele el ejercicio de sus derechos; por ejemplo: que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia a

¹⁰ Ibid.



un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.”.¹¹

Al tomar en cuenta este principio y su aplicación, se trata de que los patronos deben contar con la opinión de sus trabajadores para mejorar la actividad productiva, puesto que estos son los que mejor conocen los secretos relacionados con la producción y la forma como se puede realizar de mejor manera. Por eso, cualquier patrono que toma en cuenta la opinión de sus asalariados en la dirección de su empresa logra mejores resultados que aquél quien busca tomar decisiones aisladamente.

“i. Realidad: Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad”¹².

De esta manera se garantiza que se cumplan los derechos laborales y que los trabajadores respondan a sus obligaciones, puesto que se parte de las características particulares del país en general y de la actividad productiva en particular, con lo que se

¹¹ *Ibidem.*

¹² *Ibid.*



evita la aprobación de derechos que perjudiquen la actividad productiva pero también se evita que el trabajador no logre sobrevivir de acuerdo a las condiciones económicas imperantes en el país.

Como puede observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

Lo anterior quiere decir que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, por lo cual constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; asimismo, se entiende que es necesaria e imperativa la aplicación forzosa de las prestaciones mínimas que conceda la ley, limitando la autonomía de la voluntad de las partes.



Este derecho es realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, con lo cual resuelve los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan; asimismo, es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve.

“En un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”¹³.

¹³ Ibid.



En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del mismo, porque alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

“Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios”.¹⁴

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando la inquietud de profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que aun cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, se estima que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

¹⁴ Deveali, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**, pág. 47.



1.6. Definición del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico que es socializar la vida humana.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, cuando se refiere a países de corte capitalista; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, cuando se trata de una sociedad socialista”¹⁵.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático.

¹⁵ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.



Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de trabajo es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio Código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Para concluir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al asalariado, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del dependiente, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan de la protección preferente del trabajador ante el patrono.



CAPÍTULO II

2. La relación contractual en el derecho de trabajo

El contrato en general, es un acuerdo de voluntades donde las partes, por medio de convenios, convergen en los derechos y obligaciones a que se comprometen.

“Contrato es el negocio jurídico por el que una o más partes crean, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial. El derecho romano reconoció en el contrato o concurso de voluntades (consensus) que creaba un vínculo (iuris vínculo) si se actuaba de acuerdo con la formalidad prescrita a la causa civiles. La complejidad que ocurre con el concepto del contrato es como lo que pasa con algunas de las ideas más fundamentales del derecho: que, no obstante su aparente sencillez, encierran, sin embargo, una gran complejidad para lograr definir las. Y es que, en realidad, para formarse una idea exacta del contrato, es necesario situarnos en las principales fases de su evolución jurídica; pues no es lo mismo el concepto de esta figura en el mundo romano, por ejemplo, que el que se tenía de ella en la época liberal y el que supone hoy día”¹⁶.

Para solventar estos inconvenientes, debía seguirse en la doctrina un doble sistema; o bien conseguir un emplazamiento más lógico y definitivo, por medio de un reajuste de materias, distribuyendo las mismas entre la parte general del derecho civil y la cada día

¹⁶ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. Pág. 239.



más conveniente teoría general del contrato, o hacer un estudio detallado y completo de la doctrina del negocio jurídico en aquella parte general y luego, al desarrollar los capítulos contractuales. La primera posición tenía el inconveniente de la diversidad de criterios que podían seguirse, en orden al correcto emplazamiento de las diversas materias y por ello es más lógico y está más de acuerdo con los principios el segundo sistema.

“Prescindiendo de los tiempos anteriores al derecho de Roma, en lo que el contrato sólo se manifiesta como una solución pacífica al *causus belli* provocando por el delito y concretándonos al mundo jurídico, se observa que el contrato, en ese Derecho, tiene una significación especial, referida a aquellos supuestos en los que el acuerdo de voluntades podía producir plena obligatoriedad. Sabido es, en efecto, que la mera convención o pacto era sólo el simple acuerdo, que por sí sólo no generaba acción ni vínculo obligatorio. Para que esta convención se transformase en *contractus* era necesaria una *causa civilis*. El Código Civil español, respondiendo a su época, identifica el contrato como la manifestación típica, si no única del negocio jurídico; concepción hoy superada. La idea del contrato con entrecruce de voluntades se modifica y orienta hacia su visión como yuxtaposición de intereses acorde con una función económico-social. Los intereses de las partes no ya sin opuestos, sino también vehículo de la realización de un fin social superior. El contrato es instrumento para satisfacer intereses, sí, pero conforme con su fin superior. No es ya el contrato expresión de concretos intereses, sino instrumento creador de las relaciones unitarias en que



aquéllos pueden también realizarse. Noción actual del contrato que se destaca con pensar simplemente en las contrataciones en masa, que afectan a millones de personas de un colectivo”.¹⁷

Se entiende que el contrato, al ser concebido como instrumento de realización social de intereses particulares de índole patrimonial, se encuentra determinado por su fuerza vinculante; es decir que se determinan por la eficacia que las convenciones sociales implican para las personas, sea por motivos egoístas, por temor o por conveniencia general, hay un hecho cierto, el cual es que las sociedades necesitan dar valor a lo acordado como modo de prevenir un mínimo de actividad cooperativa, sin la cual no es dable la vida en sociedad, por eso es que los contratos concebidos por voluntad de las partes tienen fuerza vinculante ya que las obliga al cumplimiento de las cláusulas descritas en el mismo.

“El derecho de trabajo es parte del derecho social, pero forma parte del derecho público, porque las asociaciones tanto patronales como de trabajadores para que surjan a la vida jurídica necesitan de la sanción del Estado, al reconocer la personalidad jurídica de las mismas y forma parte del derecho privado, porque las convenciones colectivas y pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuando se negocian en la vía directa, no interviene ninguna autoridad administrativa ni judicial y su intervención en

¹⁷ *Ibid.*



todo caso es para homologar los pactos colectivos de condiciones de trabajo suscritos en la vía directa para hacerlo jurídicamente válido”.¹⁸

2.1. Elementos generales del contrato de trabajo

Habiéndose establecido que con características especiales propias, el contrato de trabajo debe contener las normas generales aplicables a todo contrato, porque es negocio jurídico especial que debe contemplar la capacidad de los contratantes, su consentimiento y el objeto.

Sin embargo, para que un menor de 14 años trabaje se necesita una autorización de la Inspección General de Trabajo, una vez obtenida dicha autorización, el contrato lo puede celebrar el representante del menor o el mismo menor previa autorización, en cuyo caso requeriría una doble autorización.

Asimismo, en los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo se establece la libertad contractual en donde el mismo concepto de contrato implica el consentimiento, el cual sirva para distinguir el trabajo forzado del trabajo libre.

“Históricamente el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario; asimismo, se ha regularizado el derecho de

¹⁸ **Ibid**, pág. 240.



trabajo, dándole al trabajador mayores ventajas conforme la ley y evitando que sea esclavizado como antiguamente se acostumbraba.

En la actualidad, el objeto del contrato de trabajo, es establecer un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

2.2. Características del trabajador

El trabajador es la persona que vende su mano de obra a un patrono que paga por el trabajo que realiza aquél quien es la parte débil de la relación laboral, porque a cambio de prestar su mano de obra recibe un salario especificado en la ley.

“Se entiende por trabajador el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea; esto quiere decir que trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera, descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores; por lo que el derecho del trabajo se refiere al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”¹⁹

¹⁹ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 92.



De lo anterior se puede deducir que trabajador es el que realiza un trabajo a otro por lo cual se le paga una remuneración, aunque también existen trabajadores independientes o autoempleados que laboran en su propio negocio.

En el derecho laboral guatemalteco, se entiende por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre; es decir, que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, para lo cual es protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios.

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaje... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podrá aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico. En la aceptación adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado²⁰.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 450.



“Trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal o todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”²¹.

Lo expuesto significa que trabajador son solamente las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas, esto no implica que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra, sino que la misma no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de personas físicas, que efectivamente realizarán la prestación.

“Se entiende por empleado u obrero toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisorio, transitorio, accidental o supletorio. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado”²².

“Al trabajador se ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de

²¹ **Ibid.**

²² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág 56.



antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”²³.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros empleados o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

Para que una persona pueda encuadrarse como sujeto de la prestación laboral en carácter de trabajador, deben concurrir estos elementos:

²³ Briceño, Alberto. **Manual de derecho de trabajo**, pág. 76.



- Tratarse de una persona física;
- Realización de una actividad económica por la cual recibe una remuneración;
- Que el trabajo que realice sea por cuenta ajena;

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen profesiones liberales, a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

El Artículo 3 del Código de Trabajo estipula: "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". En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.



De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, *tiempo y lugar convenidos*;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más



alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Estas obligaciones, se entienden como causales de despido si no se cumplen salvo causa justificada, por lo que resulta fundamental un adecuado conocimiento de las mismas por parte de los trabajadores, para de esa manera evitar condiciones que determinen la finalización del contrato de trabajo en perjuicio del asalariado.

Según el Artículo 64 del Código de Trabajo se prohíbe a los trabajadores:



- “a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa”.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, el cual estipula que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: “h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente



aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula: “Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta: “Son Causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes:...d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

2.3. El patrono

El patrono es la persona que necesita de la mano de obra del trabajador, para desarrollar una actividad lucrativa, por lo que debe pagar por el trabajo realizado; es la parte económicamente fuerte de la relación laboral, por lo que el trabajador es la persona que le realiza un trabajo a cambio de un salario.



“En el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio, agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigirse el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa. A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”²⁴.

Desde este orden de ideas, patrono es el propietario individual o jurídico de la explotación comercial, que tiene los medios económicos para la producción, utilizando obreros para el desarrollo del trabajo a cambio de un salario.

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjugación armónica entre el capital y el trabajo. Lamentablemente, en el medio económico guatemalteco, todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se de, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

²⁴ **Ibid.**



“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso, debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera”²⁵.

El patrono puede ser individual o jurídico, en el primero debe actuar con apego a la ley y debe ser capaz civilmente, en el segundo debe ser una empresa mercantil dotada de personalidad conforme lo manda la ley.

Se entiende, entonces, que patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él, por lo que debe remunerar al trabajador que es su subordinado y quien paga a cambio de trabajo.

“En el derecho romano, patrono, que quiere decir padre de la carga (del latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían la obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado”²⁶.

²⁵ Fernández. **Ob. Cit**; pág. 169.

²⁶ Cabanellas. **Ob. Cit**; pág. 198.



No todo aquel encargado de dar trabajo es patrono, ni tampoco el que trabaja es trabajador, al menos son sujetos laborales y político laborales típicos. De ahí que la definición de uno y de otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos.

“En las legislaciones positivas, donde a los patronos se les dan también denominaciones y arcaicas, cual la de amo, o a la de dueño de empresa, en la ley francesa de 1898, son frecuentes las definiciones del carácter que al patrono corresponde. Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se representa el trabajo. Se entiende por patrón, o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera sea su número”²⁷.

Por tal motivo, patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa, siendo el patrono la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, por eso es que se ha planteado que el patrono y el trabajador son dos entes que se unen para desarrollar una actividad, el patrono es el que paga por el trabajo que desarrolla el trabajador, y éste es el que presta la mano de obra al patrono que se beneficia de ésta.

²⁷ **Ibid.**



“En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Así también se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director, y encargado”²⁸.

El empresario, que es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referida, por ejemplo, a un zapatero que cuenta con dos ayudantes y se encuentre instalado en el portal de su casa. En efecto, la palabra fija con más rigor científico y jurídico el conjunto de elementos de la producción, causa por la cual el jefe de la misma, el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

Haciendo un balance de conveniencias y reparos, teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse, se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario, e incluso de empleador, en donde de señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden de los valores que integran, para la política laboral, la producción.

²⁸ **Ibid**, pág. 163.



A los patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores, esta separación o diferencia, sin embargo, no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios y trabajadores, no pueden decirse que existía una clase patronal y otra trabajadora, ésta pobre y aquella rica; pues, en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos con sus industrias que muchos trabajadores especializados y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que son subordinados de aquellos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros; no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, sino por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna persigue como fin esencial inmediato la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

Esta dinámica configura una singularidad laboral de los patronos que se convierte en una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la presentación de éstos tiene que realizarse personal, físicamente. Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, cual una sociedad, regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.



El director de la empresa por lo general desempeña funciones de dirección o vigilancia, por lo que la suerte de la empresa depende en forma más directa de su actuación; correlativamente el empleador debe reservarle una preferente retribución (mejor sueldo), incluye un porcentaje de utilidades u otro tipo de incentivos que lo diferencian de lo personal en general (diferencia que se marca más en aquellos sistemas que no han desarrollado un programa de premios y acceso de los trabajadores a utilidades y acciones). Por ellos se espera una mayor dedicación al negocio, lo que lo excluye de laborar y por lo mismo reclamar las horas extraordinarias, aunque sobre lo particular nuestra legislación en el Artículo 124 Código de Trabajo haga una mayor referencia a los representantes del patrono.

En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo, no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores. El Artículo 212 del Código de Trabajo, indica que no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

A pesar de las definiciones contenidas en los últimos tres párrafos del Artículo 351 del Código de Trabajo, el sistema laboral positivo tiende a confundir los conceptos de representación, dirección y confianza.



En el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal en los Artículos 14, 239, 240 o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que con mejor criterio, se indica empresa o centro de producción.

2.4. Contrato de trabajo

Actualmente pueden considerarse como criterios o principios en que se mueve la contratación los siguientes:

- “a) Libertad de conclusión. Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha abstracción de los imperativos de la vida, también y cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, bien para homologar el tráfico y evitar francos y exagerados desequilibrios, bien para imponer al monopolista de los medios de satisfacción la contratación ante la demanda. La masificación de la vida explica, que, con frecuencia el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte, heterónomamente.
- b) Libertad en la determinación del contenido contractual. Las partes pueden estipular lo que crean por conveniente. Dos límites importantes se imponen: No puede emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad



concebido como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten, ni usar del contrato para ir más allá de lo que transgredan el límite). Asimismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero de su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

- c) Libertad formal. Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita en documentos privados o constatado en documento público”.²⁹

Aunque para trascender el alcance contractual respecto de terceros es normal reclamar una difusión del mismo por su incorporación a un servicio público, es un hecho que el contrato no nace a la vida como un ser inanimado, sino que, como todo acto humano, pasa por un proceso de gestación, que afecta al fondo mismo de la relación que el mismo establece, porque surge a la vida jurídica cuando se exterioriza adecuadamente; pero, además, hace falta que el contrato sea legalmente válido, por eso es que normalmente, las partes piensan en la creación del mismo, sopesando ventajas e inconvenientes, luego de lo cual resuelven celebrarlo.

“El contrato no nace si antes se producen actuaciones previas, datos preliminares, que tienen de suyo peculiar eficacia. Se ha dicho de los datos preliminares precisamente por serlo, carecen de efecto de derecho; orientación que, ciertamente, no ha sufrido

²⁹ Briceño. **Ob. Cit**; pág. 91.



sensibles modificaciones entre los autores. Ahora bien, que los tratos no obliguen al contrato, no significa que sean jurídicamente irrelevantes, pues generan otros alcances, conforme con el principio general de buena fe al que están sometidos. Como ha expresado Maroi, si los contratos han alcanzado un estudio tal, que puede estimarse razonablemente, y conforme con un entendimiento normal, que se llegaría a la celebración del contrato quien desiste de ellos sin causa justificada (con mayor fundamento si actúa torticeramente, debe responder de los daños causados ante la creencia de la otra parte de que el contrato nacería y los gastos realizados en función de esa misma creencia, o por otros perjuicios (rechazo de otras ofertas ventajosas). El Código Civil español concibe la situación preliminar, oferta y aceptación, como dos momentos independientes, aunque necesarios para que surja el contrato. La oferta, como manifestación subjetiva de un contenido objetivo con su destinatario concreto (o genérico), por ser así ¿qué efectos produce? ¿Vincula a quien la hace? Nuestra doctrina y jurisdicción suelen afirmar que no hay alcance vinculante si no hay aceptación. Pero sería absurdo admitir que quien ofrece no lo hace con intención de que se le acepte, lo que importa, al menos, la permanencia de esa oferta el tiempo necesario para ellos; bien porque ese tiempo se fije por el propio referente, bien por criterios sociales de comportamiento. La aceptación, por referirse a la oferta reclama la correspondencia íntegra (pues, de no serlo, se ofrece como contraoferta) y ser referida a la persona del oferente, expresa o, circunstancialmente, de modo tácito, dentro del plazo fijado para la efectividad de la oferta; y, en su defecto, dentro del período que se



estime socialmente normal. Concurriendo oferta y aceptación, surge el contrato perfecto, generando entonces sus efectos típicos”.³⁰

Con relación a sus clases, los diferentes contratos varían conforme a los criterios utilizados para su distinción. Quizá la más técnica, que toma como punto de partida las modalidades de cooperación humana y sus alternativas, es distinguir los contratos que tienen por fin el desarrollo de una actividad, los que tienen por meta el resultado de su actividad ajena y los que pretenden el aseguramiento contra un riesgo.

Tanto el patrono como el trabajador están en plena libertad de contratación, el patrono es libre de contratar al trabajador que mejor le parezca y quien pueda desarrollar más a cabalidad el trabajo que necesita, y el trabajador está en libertad de prestar su mano de obra a quien le remunere mejor.

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

³⁰ **Ibid.**



Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenezca a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporado el término del contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que por sus precarios inicios tomaba prestadas figuras de su rama matriz; sin embargo, en un afán de resaltar la corriente concluye por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.

En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es el encuentro de la corriente que considera el derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la presentación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces absurda, en la esfera particular.



Es por ello que los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de las prestaciones del trabajo, a la relación laboral, ya que el aporte legal laboral interviene de una forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Aunque es un hecho que el contrato es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado, su admisión como una figura propia del derecho laboral como punto mismo de partida de la relación obrero patronal, realza su aspecto voluntario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de contrato individual de trabajo. Congruente con su inclinación publicista, ese Artículo establece que es contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación; esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le son aplicables las disposiciones de dicho Código. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas de contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código de Trabajo respecto de un punto, al establecer tajantemente que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho



mismo de la prestación de servicios. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato.

En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal de lo que es el contrato laboral en sí mismo; esto es, sin la relación laboral. Indica que en caso se haya celebrado un contrato sin que se haya iniciado la relación laboral obligación puramente civil hasta este punto y alguna de las partes incumplan sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo (por haber sido su asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan el pago de daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es objeto principal de la tutela laboral.

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

El Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral y el Artículo 24 del mismo cuerpo legal señala que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinan ese Código.



De acuerdo a lo citado, se entiende que no puede negarse la importancia del contrato de trabajo como acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como derecho público. Por ello el Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato laboral. De hecho, el Título Dos del Código se denomina contratos y pactos de trabajo y dentro de sus desarrollo concede varios artículos a lo que son los contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se completa con las disposiciones legales.

En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo, se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que se considere la expresividad de trabajador, se hace difícil no pensar en que se debió, aunque sea verbalmente, haber acordado aceptar sus condiciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.



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

En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero puede presentarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de la relación y de contrato de trabajo, prácticamente se está refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico, por eso es que se ha aceptado que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta la legislación laboral guatemalteca, ya que regula la suspensión de Contratos de Trabajo en el Artículo 65 y subsiguientes, evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral a pesar de la inclinación antes citada y sin perjuicio de que algunos pasajes se mencionan indistintamente



contrato o relación de trabajo.

A partir de iniciada la relación laboral, comienza la prestación personal de la misma, como primer elemento donde una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleva a cabo una persona individual o natural; por otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica, en donde el trabajador debe estar subordinado al patrono que es el que le da directrices de su trabajo y quien le paga un salario por prestar su mano de obra.

“En el origen de la legislación social –antecedente inmediato del Derecho del Trabajo no aparece nada ni en las normas ni en los que hablan sobre las normas que se llame subordinación o dependencia jurídica. Legislación de emergencia dictada bajo fuertes impulsos políticos, se construye bajo ninguna racionalidad dogmática, si como respuesta a las condiciones económicas de miseria a que da lugar la segunda revolución industrial, intentando mejorar a específicos grupos de trabajadores–mujeres, menores o accidentados- que sólo tienen en común la explotación de que son objeto. En efecto, en la primera hora del Derecho del Trabajo, la intervención del legislador tiene por finalidad aliviar la situación de explotación de las clases trabajadoras y a tal fin, es preocupación secundaria la identificación precisa de una categoría general a la que ligar la acción protectora, la situación económica-social era de suyo suficientemente expresiva sobre los sujetos necesitados de protección”.³¹

³¹ **Ibid**, pág. 96.



Es claro que la subordinación resulta ser el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades, consistiendo la misma en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implican la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.

Esa subordinación la determinan aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos y otros, siendo claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia, por lo cual se entiende que el patrono o su representante no puede ordenar actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son.

“En doctrina se divide la subordinación en clases, siendo una la subordinación técnica, que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, lo cual presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador y la otra la subordinación económica que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia. También existe la



subordinación jurídica, que es la que más interesa para un estudio como el presente y que conlleva la regulación normativa-legal de ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario convenido”.³²

En ese sentido, precisamente, la subordinación jurídica como criterio de calificación de las relaciones de trabajo protegidas por el sistema de protección laboral, ha cumplido la función fundamental de dotar de autonomía a la naciente legislación social, tanto en el plan normativo como en el dogmático, permitiendo en primer lugar la unificación de la dispersa normativa de tutela dictada hasta el momento en un solo continente construido en torno a la dependencia, con lo cual surge el derecho del trabajo como sector especial y en segundo lugar, permitió construir una unidad de reflexión científica distinta al resto de las relaciones de trabajo entre particulares, especialmente las derivadas de los contratos civiles, dotando de autonomía conceptual al estudio de esta nueva normativa, construyéndose de paso el derecho del trabajo como ciencia o disciplina de estudio jurídico.

2.5. Salario

El salario es el elemento necesario para configurar la oferta de un contrato de trabajo. En este caso se puede considerar el salario sujeto a la oferta y la demanda, variando el *salario según la necesidad que se tenga*, además existen los servicios profesionales

³² *Ibid*, pág. 98.



que están libres de contratación según el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador de conformidad a la cantidad que se percibe por el trabajo profesional a realizar.

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual; si los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal o de jornada.

“El salario es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. De ahí que el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. Por eso es que la remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que



garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente”.³³

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

³³ De la Cueva. **Ob. Cit.**; pág. 61.





CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo

Así como se generan dinámicas económicas entre el empresario y los asalariados de manera individual, existen aquellas relaciones que surgen cuando ambos grupos se organizan con la finalidad de dictar las normas que se han de desarrollar en una determinada actividad y los medios de solución de los conflictos que se plantean.

Esta realidad determina que en lo colectivo las partes actúen autónomamente para constituir la relación de trabajo, lo cual sucede en las diversas asociaciones de trabajadores y de empleadores que expresan los intereses profesionales de uno y otro grupo en el plano económico general.

Así como en el derecho individual del trabajo, existe libertad de acción para negociar, siempre y cuando no sea en perjuicio del trabajador o por debajo de lo mínimo fijado por la ley, también existe la posibilidad de que las normas vigentes sean cambiadas en beneficio del trabajador.

Debe distinguirse los diversos campos en los cuales suceden las relaciones laborales colectivas, porque en cuanto al aspecto normativo de las relaciones económicas, donde intervienen varias personas, las partes interesadas pueden modificar de acuerdo a la



misma normativa legal y en la medida de lo posible el ordenamiento jurídico a través de la negociación, teniendo sus resultados validez sobre los trabajadores y las empresas, el contrato colectivo de trabajo acordado, así como el plazo de vigencia definido por las partes en la negociación.

Como producto de esa negociación surge el contrato colectivo del trabajo y su fundamento doctrinario como lo es el derecho colectivo del trabajo, el cual emerge a partir de haberse logrado el derecho de los trabajadores a coaligarse; es decir, unirse en defensa de los intereses comunes para lo cual también existen mecanismos de presión tales como el sindicato y la huelga, así como la negociación y la contratación colectiva.

Debido a sus características favorables a los trabajadores, esta rama jurídica es parte del derecho público a partir de ser una garantía para los trabajadores de poder enfrentarse a los empresarios, para obtener los beneficios que su actividad productiva a favor de la empresa genera a los empresarios.

3.1. Definición de derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo es la rama del derecho de trabajo vinculada a la organización sindical, la negociación colectiva y los conflictos colectivo del trabajo, porque es un derecho estrechamente relacionado con las clases sociales existentes en la actividad



productiva, surgiendo por ello un procedimiento para corregir la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador, para que se produzca un nivel de equilibrio o igualdad para la discusión y definición de las condiciones laborales.

La existencia del derecho colectivo del trabajo se orienta a la defensa o protección de los intereses de la clase trabajada, lo cual está por encima de la existencia de los intereses particulares de cada trabajador, por lo que los derechos de un individuo en relación de dependencia se encuentran inmersos dentro de los intereses de los grupos de trabajadores.

El derecho colectivo de trabajo surge como resultado de la existencia de asociaciones profesionales, obreras o patronales y de los convenios colectivos de condiciones del trabajo, con el fin primordial de resolver los conflictos laborales que de manera colectiva se producen entre trabajadores y patronos; dándose como consecuencia de las relaciones de trabajo existentes o surgidas de uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, puesto que regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones que favorezcan a los trabajadores.

“El derecho colectivo del trabajo son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo. El



derecho colectivo del trabajo resulta ser un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social para asegurar a los trabajadores, como grupo social, una existencia decorosa en el presente y en el futuro, siendo su mejor expresión los contratos colectivos de trabajo”.³⁴

“El derecho colectivo del trabajo busca el equilibrio en la vida social, incluyendo al patrono y el bienestar de los trabajadores porque es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre los sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario”.³⁵

Debido a que el derecho colectivo de trabajo busca en principio la justicia social con el fin de dejar atrás las injusticias y desigualdades en la relación obrero-patronal, su fin es buscar la protección de los derechos laborales desde enfoques propios, dirigiéndose hacia la protección de la organización sindical y la libertad de negociación colectiva; es por eso que se puede plantear que dicho derecho es el que regula a patronos y trabajadores vistos de manera organizada y colectiva.

³⁴ De la Cueva. **Ob. Cit**, pág. 211.

³⁵ Carvajal Chaverri, Sofia Emilia. **Compatibilidad sindicalismo-solidarismo**, pág. 7.



Si en dado caso no se puede llegar a una solución negociada y pacífica de los conflictos laborales de carácter colectivo, los trabajadores pueden hacer uso de los mecanismos de presión que incluyen la huelga para hacer cumplir los derechos *laborales*.

3.2. La discusión pacífica y colectiva de los conflictos laborales

El diálogo colectivo es un medio de prevención o de solución de conflictos colectivos de carácter laboral, con lo cual se puede generar un procedimiento adecuado para alcanzar un acuerdo que de fin a la contradicción o termine en un convenio colectivo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un contrato colectivo de trabajo, con lo cual se pone fin al conflicto o se previene al mismo.

El diálogo o negociación colectiva se refiere a la exposición de las reivindicaciones, contrareivindicaciones, argumentos encontrados de los negociadores que responden a los intereses de cada parte; por eso es que se entiende como un proceso de acción interrelacionada entre los dueños o quienes ejercen la dirección de la empresa y el grupo de trabajadores, coalición o sindicato de los mismos que actúan en nombre de los dependientes, con el fin de alcanzar y aplicar condiciones y beneficios de trabajo, constituyéndose por ello en un procedimiento orientado a la realización o para alcanzar un resultado positivo que puede consistir en el cumplimiento de alguna pretensión.



“La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminada a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo, por lo que la misma es entendida como un procedimiento utilizado para lograr un objetivo específico consistente en mejores condiciones de trabajo, una mejor remuneración para los obreros, un medio para llegar a un contrato colectivo y un instrumento para poner fin a un conflicto o activar una prestación”.³⁶

A partir de lo citado se concluye que las características señaladas orientan hacia una discusión sobre las condiciones técnicas, económicas o ambientales del lugar donde se llevan a cabo las prácticas laborales, lo cual es posible a partir de una negociación colectiva como el procedimiento idóneo con el cual se logra alcanzar un objetivo específico, porque siendo el medio más adecuado para solucionar los problemas que surgen de la convivencia entre patrono y obrero, sin que por sí misma sea una institución sino que sirve a otras; asimismo, sirve para llegar a la concreción de un convenio, pacto o contrato colectivo de trabajo y de esa manera terminar un conflicto o bien materializar el cumplimiento de una pretensión, lo cual no significa considerar que el logro de un resultado positivo sea indispensable para que esta exista, pero si resulta ser un procedimiento cuya finalidad es la realización de un acuerdo entre las partes negociadoras, pues la misma existe aun cuando no se alcance ningún acuerdo, lo que obliga a las partes a recurrir a un órgano externo a los trabajadores y patronos; sin embargo, su importancia es que a partir de la misma se logran acuerdos para crear formas de regulación de la actividad laboral colectiva tales como el contrato colectivo de

³⁶ Otero Norza, Laura. **El derecho de negociación colectiva en la función pública**, pág. 49.



condiciones de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el convenio colectivo de condiciones de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

3.2.1. El contrato colectivo de condiciones de trabajo

Al convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas, se le denomina contrato colectivo del trabajo, por lo cual se considera como instrumento para que por medio del mismo los patronos mediante un contrato con un sindicato o un grupo de asalariados, garanticen la convivencia en la relación laboral y aseguren una adecuada remuneración para los trabajadores afiliados a estos.

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio”.³⁷

El Artículo 38 del Código de Trabajo lo define como: “El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores

³⁷ Ob. Cit; pág. 245.



determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Dicho contrato colectivo se celebra por escrito y en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que el patrono debe hacer llegar a la Inspección general de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

“Derivado de la forma de celebrar el contrato colectivo de trabajo, la existencia de este solo puede probarse con el documento respectivo y ante la falta de este, el contrato colectivo desaparece y se convierte en tantos contratos individuales de trabajo como trabajadores hayan sido ligados al patronos por el mismo, quedando libre el sindicato de la responsabilidad que por virtud del contrato colectivo haya contraído”.³⁸

El sindicato que negocia y firma el contrato colectivo asume la responsabilidad solidaria sobre las obligaciones contraídas para cada uno de sus integrantes, ante lo cual obtiene el derecho de llevar a cabo acciones para garantizar que los compromisos adquiridos se cumplan según el contenido del contrato. Asimismo, tiene el derecho y la obligación de promover por los medios legales que se cumplan las condiciones y beneficios logrados en favor de los trabajadores, principalmente si en el contrato colectivo se incluyeron prestaciones o indemnizaciones a favor de sus miembros, para lo cual puede acudir a la negociación o a los tribunales laborales para el cumplimiento de esos derechos establecidos en el contrato.

³⁸ Franco. **Ob. Cit.**, pág. 211.



3.2.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo

También se pueden denominar convenios, convenciones o contratos colectivos. El Artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

Dicho pacto por sus mismas características tiene el carácter de ley profesional, por lo cual los contratos individuales o colectivos que existan o que se realicen posteriormente a su firma deben adaptarse a su sentido literal, no importando si son individuales o colectivos o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

De manera fundamental, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene como elemento normativo central el que regula las condiciones de prestación de los servicios, esto porque los efectos de la negociación del mismo se extiende a todos los trabajadores de la empresa; además porque la vigencia automática o inmediata del mismo, produce efectos automáticos e inmediatos en las relaciones particulares de trabajo, porque sus cláusulas orientan las relaciones laborales de pleno derecho por lo *que no se requiere autorización administrativa ni de ratificación judicial, por lo cual* readecúan el contenido de los contratos individuales de trabajo vigentes para las



De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- “a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más



alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Estas obligaciones, se entienden como causales de despido si no se cumplen salvo causa justificada, por lo que resulta fundamental un adecuado conocimiento de las mismas por parte de los trabajadores, para de esa manera evitar condiciones que determinen la finalización del contrato de trabajo en perjuicio del asalariado.

Según el Artículo 64 del Código de Trabajo se prohíbe a los trabajadores:



- “a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa”.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, el cual estipula que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: “h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente



aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula: “Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta: “Son Causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes:...d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

2.3. El patrono

El patrono es la persona que necesita de la mano de obra del trabajador, para desarrollar una actividad lucrativa, por lo que debe pagar por el trabajo realizado; es la parte económicamente fuerte de la relación laboral, por lo que el trabajador es la persona que le realiza un trabajo a cambio de un salario.



“En el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio, agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigirse el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa. A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”²⁴.

Desde este orden de ideas, patrono es el propietario individual o jurídico de la explotación comercial, que tiene los medios económicos para la producción, utilizando obreros para el desarrollo del trabajo a cambio de un salario.

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjugación armónica entre el capital y el trabajo. Lamentablemente, en el medio económico guatemalteco, todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se de, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

²⁴ **Ibid.**



“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso, debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera”²⁵.

El patrono puede ser individual o jurídico, en el primero debe actuar con apego a la ley y debe ser capaz civilmente, en el segundo debe ser una empresa mercantil dotada de personalidad conforme lo manda la ley.

Se entiende, entonces, que patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él, por lo que debe remunerar al trabajador que es su subordinado y quien paga a cambio de trabajo.

“En el derecho romano, patrono, que quiere decir padre de la carga (del latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían la obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado”²⁶.

²⁵ Fernández. **Ob. Cit**; pág. 169.

²⁶ Cabanellas. **Ob. Cit**; pág. 198.



No todo aquel encargado de dar trabajo es patrono, ni tampoco el que trabaja es trabajador, al menos son sujetos laborales y político laborales típicos. De ahí que la definición de uno y de otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos.

“En las legislaciones positivas, donde a los patronos se les dan también denominaciones y arcaicas, cual la de amo, o a la de dueño de empresa, en la ley francesa de 1898, son frecuentes las definiciones del carácter que al patrono corresponde. Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se representa el trabajo. Se entiende por patrón, o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera sea su número”²⁷.

Por tal motivo, patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa, siendo el patrono la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, por eso es que se ha planteado que el patrono y el trabajador son dos entes que se unen para desarrollar una actividad, el patrono es el que paga por el trabajo que desarrolla el trabajador, y éste es el que presta la mano de obra al patrono que se beneficia de ésta.

²⁷ **Ibid.**



“En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Así también se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director, y encargado”²⁸.

El empresario, que es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referida, por ejemplo, a un zapatero que cuenta con dos ayudantes y se encuentre instalado en el portal de su casa. En efecto, la palabra fija con más rigor científico y jurídico el conjunto de elementos de la producción, causa por la cual el jefe de la misma, el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

Haciendo un balance de conveniencias y reparos, teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse, se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario, e incluso de empleador, en donde de señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden de los valores que integran, para la política laboral, la producción.

²⁸ **Ibid**, pág. 163.



A los patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores, esta separación o diferencia, sin embargo, no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios y trabajadores, no pueden decirse que existía una clase patronal y otra trabajadora, ésta pobre y aquella rica; pues, en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos con sus industrias que muchos trabajadores especializados y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que son subordinados de aquellos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros; no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, sino por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna persigue como fin esencial inmediato la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

Esta dinámica configura una singularidad laboral de los patronos que se convierte en una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la presentación de éstos tiene que realizarse personal, físicamente. Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, cual una sociedad, regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.



El director de la empresa por lo general desempeña funciones de dirección o vigilancia, por lo que la suerte de la empresa depende en forma más directa de su actuación; correlativamente el empleador debe reservarle una preferente retribución (mejor sueldo), incluye un porcentaje de utilidades u otro tipo de incentivos que lo diferencian de lo personal en general (diferencia que se marca más en aquellos sistemas que no han desarrollado un programa de premios y acceso de los trabajadores a utilidades y acciones). Por ellos se espera una mayor dedicación al negocio, lo que lo excluye de laborar y por lo mismo reclamar las horas extraordinarias, aunque sobre lo particular nuestra legislación en el Artículo 124 Código de Trabajo haga una mayor referencia a los representantes del patrono.

En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo, no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores. El Artículo 212 del Código de Trabajo, indica que no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

A pesar de las definiciones contenidas en los últimos tres párrafos del Artículo 351 del Código de Trabajo, el sistema laboral positivo tiende a confundir los conceptos de representación, dirección y confianza.



En el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal en los Artículos 14, 239, 240 o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que con mejor criterio, se indica empresa o centro de producción.

2.4. Contrato de trabajo

Actualmente pueden considerarse como criterios o principios en que se mueve la contratación los siguientes:

- “a) Libertad de conclusión. Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha abstracción de los imperativos de la vida, también y cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, bien para homologar el tráfico y evitar francos y exagerados desequilibrios, bien para imponer al monopolista de los medios de satisfacción la contratación ante la demanda. La masificación de la vida explica, que, con frecuencia el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte, heterónomamente.
- b) Libertad en la determinación del contenido contractual. Las partes pueden estipular lo que crean por conveniente. Dos límites importantes se imponen: No puede emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad



concebido como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten, ni usar del contrato para ir más allá de lo que transgredan el límite). Asimismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero de su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

- c) Libertad formal. Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita en documentos privados o constatado en documento público”.²⁹

Aunque para trascender el alcance contractual respecto de terceros es normal reclamar una difusión del mismo por su incorporación a un servicio público, es un hecho que el contrato no nace a la vida como un ser inanimado, sino que, como todo acto humano, pasa por un proceso de gestación, que afecta al fondo mismo de la relación que el mismo establece, porque surge a la vida jurídica cuando se exterioriza adecuadamente; pero, además, hace falta que el contrato sea legalmente válido, por eso es que normalmente, las partes piensan en la creación del mismo, sopesando ventajas e inconvenientes, luego de lo cual resuelven celebrarlo.

“El contrato no nace si antes se producen actuaciones previas, datos preliminares, que tienen de suyo peculiar eficacia. Se ha dicho de los datos preliminares precisamente por serlo, carecen de efecto de derecho; orientación que, ciertamente, no ha sufrido

²⁹ Briceño. **Ob. Cit**; pág. 91.



sensibles modificaciones entre los autores. Ahora bien, que los tratos no obliguen al contrato, no significa que sean jurídicamente irrelevantes, pues generan otros alcances, conforme con el principio general de buena fe al que están sometidos. Como ha expresado Maroi, si los contratos han alcanzado un estudio tal, que puede estimarse razonablemente, y conforme con un entendimiento normal, que se llegaría a la celebración del contrato quien desiste de ellos sin causa justificada (con mayor fundamento si actúa torticeramente, debe responder de los daños causados ante la creencia de la otra parte de que el contrato nacería y los gastos realizados en función de esa misma creencia, o por otros perjuicios (rechazo de otras ofertas ventajosas). El Código Civil español concibe la situación preliminar, oferta y aceptación, como dos momentos independientes, aunque necesarios para que surja el contrato. La oferta, como manifestación subjetiva de un contenido objetivo con su destinatario concreto (o genérico), por ser así ¿qué efectos produce? ¿Vincula a quien la hace? Nuestra doctrina y jurisdicción suelen afirmar que no hay alcance vinculante si no hay aceptación. Pero sería absurdo admitir que quien ofrece no lo hace con intención de que se le acepte, lo que importa, al menos, la permanencia de esa oferta el tiempo necesario para ellos; bien porque ese tiempo se fije por el propio referente, bien por criterios sociales de comportamiento. La aceptación, por referirse a la oferta reclama la correspondencia íntegra (pues, de no serlo, se ofrece como contraoferta) y ser referida a la persona del oferente, expresa o, circunstancialmente, de modo tácito, dentro del plazo fijado para la efectividad de la oferta; y, en su defecto, dentro del período que se



estime socialmente normal. Concurriendo oferta y aceptación, surge el contrato perfecto, generando entonces sus efectos típicos”.³⁰

Con relación a sus clases, los diferentes contratos varían conforme a los criterios utilizados para su distinción. Quizá la más técnica, que toma como punto de partida las modalidades de cooperación humana y sus alternativas, es distinguir los contratos que tienen por fin el desarrollo de una actividad, los que tienen por meta el resultado de su actividad ajena y los que pretenden el aseguramiento contra un riesgo.

Tanto el patrono como el trabajador están en plena libertad de contratación, el patrono es libre de contratar al trabajador que mejor le parezca y quien pueda desarrollar más a cabalidad el trabajo que necesita, y el trabajador está en libertad de prestar su mano de obra a quien le remunere mejor.

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

³⁰ **Ibid.**



Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenezca a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporado el término del contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que por sus precarios inicios tomaba prestadas figuras de su rama matriz; sin embargo, en un afán de resaltar la corriente concluye por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.

En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es el encuentro de la corriente que considera el derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la presentación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces absurda, en la esfera particular.



Es por ello que los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de las prestaciones del trabajo, a la relación laboral, ya que el aporte legal laboral interviene de una forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Aunque es un hecho que el contrato es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado, su admisión como una figura propia del derecho laboral como punto mismo de partida de la relación obrero patronal, realza su aspecto voluntario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de contrato individual de trabajo. Congruente con su inclinación publicista, ese Artículo establece que es contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación; esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le son aplicables las disposiciones de dicho Código. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas de contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código de Trabajo respecto de un punto, al establecer tajantemente que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho



mismo de la prestación de servicios. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato.

En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal de lo que es el contrato laboral en sí mismo; esto es, sin la relación laboral. Indica que en caso se haya celebrado un contrato sin que se haya iniciado la relación laboral obligación puramente civil hasta este punto y alguna de las partes incumplan sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo (por haber sido su asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan el pago de daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es objeto principal de la tutela laboral.

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

El Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral y el Artículo 24 del mismo cuerpo legal señala que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinan ese Código.



De acuerdo a lo citado, se entiende que no puede negarse la importancia del contrato de trabajo como acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como derecho público. Por ello el Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato laboral. De hecho, el Título Dos del Código se denomina contratos y pactos de trabajo y dentro de sus desarrollo concede varios artículos a lo que son los contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se completa con las disposiciones legales.

En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo, se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que se considere la expresividad de trabajador, se hace difícil no pensar en que se debió, aunque sea verbalmente, haber acordado aceptar sus condiciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.



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

En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero puede presentarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de la relación y de contrato de trabajo, prácticamente se está refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico, por eso es que se ha aceptado que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta la legislación laboral guatemalteca, ya que regula la suspensión de Contratos de Trabajo en el Artículo 65 y subsiguientes, evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral a pesar de la inclinación antes citada y sin perjuicio de que algunos pasajes se mencionan indistintamente



contrato o relación de trabajo.

A partir de iniciada la relación laboral, comienza la prestación personal de la misma, como primer elemento donde una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleva a cabo una persona individual o natural; por otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica, en donde el trabajador debe estar subordinado al patrono que es el que le da directrices de su trabajo y quien le paga un salario por prestar su mano de obra.

“En el origen de la legislación social –antecedente inmediato del Derecho del Trabajo no aparece nada ni en las normas ni en los que hablan sobre las normas que se llame subordinación o dependencia jurídica. Legislación de emergencia dictada bajo fuertes impulsos políticos, se construye bajo ninguna racionalidad dogmática, si como respuesta a las condiciones económicas de miseria a que da lugar la segunda revolución industrial, intentando mejorar a específicos grupos de trabajadores–mujeres, menores o accidentados- que sólo tienen en común la explotación de que son objeto. En efecto, en la primera hora del Derecho del Trabajo, la intervención del legislador tiene por finalidad aliviar la situación de explotación de las clases trabajadoras y a tal fin, es preocupación secundaria la identificación precisa de una categoría general a la que ligar la acción protectora, la situación económica-social era de suyo suficientemente expresiva sobre los sujetos necesitados de protección”.³¹

³¹ *Ibid*, pág. 96.



Es claro que la subordinación resulta ser el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades, consistiendo la misma en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implican la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.

Esa subordinación la determinan aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos y otros, siendo claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia, por lo cual se entiende que el patrono o su representante no puede ordenar actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son.

“En doctrina se divide la subordinación en clases, siendo una la subordinación técnica, que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, lo cual presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador y la otra la subordinación económica que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia. También existe la



subordinación jurídica, que es la que más interesa para un estudio como el presente y que conlleva la regulación normativa-legal de ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario convenido”.³²

En ese sentido, precisamente, la subordinación jurídica como criterio de calificación de las relaciones de trabajo protegidas por el sistema de protección laboral, ha cumplido la función fundamental de dotar de autonomía a la naciente legislación social, tanto en el plan normativo como en el dogmático, permitiendo en primer lugar la unificación de la dispersa normativa de tutela dictada hasta el momento en un solo continente construido en torno a la dependencia, con lo cual surge el derecho del trabajo como sector especial y en segundo lugar, permitió construir una unidad de reflexión científica distinta al resto de las relaciones de trabajo entre particulares, especialmente las derivadas de los contratos civiles, dotando de autonomía conceptual al estudio de esta nueva normativa, construyéndose de paso el derecho del trabajo como ciencia o disciplina de estudio jurídico.

2.5. Salario

El salario es el elemento necesario para configurar la oferta de un contrato de trabajo. En este caso se puede considerar el salario sujeto a la oferta y la demanda, variando el *salario según la necesidad que se tenga, además existen los servicios profesionales*

³² *Ibid*, pág. 98.



que están libres de contratación según el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador de conformidad a la cantidad que se percibe por el trabajo profesional a realizar.

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual; si los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal o de jornada.

“El salario es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. De ahí que el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. Por eso es que la remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que



garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente”.³³

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

³³ De la Cueva. **Ob. Cit**; pág. 61.





CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo

Así como se generan dinámicas económicas entre el empresario y los asalariados de manera individual, existen aquellas relaciones que surgen cuando ambos grupos se organizan con la finalidad de dictar las normas que se han de desarrollar en una determinada actividad y los medios de solución de los conflictos que se plantean.

Esta realidad determina que en lo colectivo las partes actúen autónomamente para constituir la relación de trabajo, lo cual sucede en las diversas asociaciones de trabajadores y de empleadores que expresan los intereses profesionales de uno y otro grupo en el plano económico general.

Así como en el derecho individual del trabajo, existe libertad de acción para negociar, siempre y cuando no sea en perjuicio del trabajador o por debajo de lo mínimo fijado por la ley, también existe la posibilidad de que las normas vigentes sean cambiadas en beneficio del trabajador.

Debe distinguirse los diversos campos en los cuales suceden las relaciones laborales colectivas, porque en cuanto al aspecto normativo de las relaciones económicas, donde intervienen varias personas, las partes interesadas pueden modificar de acuerdo a la



misma normativa legal y en la medida de lo posible el ordenamiento jurídico a través de la negociación, teniendo sus resultados validez sobre los trabajadores y las empresas, el contrato colectivo de trabajo acordado, así como el plazo de vigencia definido por las partes en la negociación.

Como producto de esa negociación surge el contrato colectivo del trabajo y su fundamento doctrinario como lo es el derecho colectivo del trabajo, el cual emerge a partir de haberse logrado el derecho de los trabajadores a coaligarse; es decir, unirse en defensa de los intereses comunes para lo cual también existen mecanismos de presión tales como el sindicato y la huelga, así como la negociación y la contratación colectiva.

Debido a sus características favorables a los trabajadores, esta rama jurídica es parte del derecho público a partir de ser una garantía para los trabajadores de poder enfrentarse a los empresarios, para obtener los beneficios que su actividad productiva a favor de la empresa genera a los empresarios.

3.1. Definición de derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo es la rama del derecho de trabajo vinculada a la organización sindical, la negociación colectiva y los conflictos colectivo del trabajo, porque es un derecho estrechamente relacionado con las clases sociales existentes en la actividad



productiva, surgiendo por ello un procedimiento para corregir la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador, para que se produzca un nivel de equilibrio o igualdad para la discusión y definición de las condiciones laborales.

La existencia del derecho colectivo del trabajo se orienta a la defensa o protección de los intereses de la clase trabajada, lo cual está por encima de la existencia de los intereses particulares de cada trabajador, por lo que los derechos de un individuo en relación de dependencia se encuentran inmersos dentro de los intereses de los grupos de trabajadores.

El derecho colectivo de trabajo surge como resultado de la existencia de asociaciones profesionales, obreras o patronales y de los convenios colectivos de condiciones del trabajo, con el fin primordial de resolver los conflictos laborales que de manera colectiva se producen entre trabajadores y patronos; dándose como consecuencia de las relaciones de trabajo existentes o surgidas de uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, puesto que regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones que favorezcan a los trabajadores.

“El derecho colectivo del trabajo son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo. El



derecho colectivo del trabajo resulta ser un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social para asegurar a los trabajadores, como grupo social, una existencia decorosa en el presente y en el futuro, siendo su mejor expresión los contratos colectivos de trabajo”.³⁴

“El derecho colectivo del trabajo busca el equilibrio en la vida social, incluyendo al patrono y el bienestar de los trabajadores porque es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre los sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario”.³⁵

Debido a que el derecho colectivo de trabajo busca en principio la justicia social con el fin de dejar atrás las injusticias y desigualdades en la relación obrero-patronal, su fin es *buscar la protección de los derechos laborales desde enfoques propios, dirigiéndose hacia la protección de la organización sindical y la libertad de negociación colectiva*; es por eso que se puede plantear que dicho derecho es el que regula a patronos y trabajadores vistos de manera organizada y colectiva.

³⁴ De la Cueva. **Ob. Cit**, pág. 211.

³⁵ Carvajal Chaverri, Sofía Emilia. **Compatibilidad sindicalismo-solidarismo**, pág. 7.



Si en dado caso no se puede llegar a una solución negociada y pacífica de los conflictos laborales de carácter colectivo, los trabajadores pueden hacer uso de los mecanismos de presión que incluyen la huelga para hacer cumplir los derechos laborales.

3.2. La discusión pacífica y colectiva de los conflictos laborales

El diálogo colectivo es un medio de prevención o de solución de conflictos colectivos de carácter laboral, con lo cual se puede generar un procedimiento adecuado para alcanzar un acuerdo que de fin a la contradicción o termine en un convenio colectivo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un contrato colectivo de trabajo, con lo cual se pone fin al conflicto o se previene al mismo.

El diálogo o negociación colectiva se refiere a la exposición de las reivindicaciones, contrareivindicaciones, argumentos encontrados de los negociadores que responden a los intereses de cada parte; por eso es que se entiende como un proceso de acción interrelacionada entre los dueños o quienes ejercen la dirección de la empresa y el grupo de trabajadores, coalición o sindicato de los mismos que actúan en nombre de los dependientes, con el fin de alcanzar y aplicar condiciones y beneficios de trabajo, constituyéndose por ello en un procedimiento orientado a la realización o para alcanzar un resultado positivo que puede consistir en el cumplimiento de alguna pretensión.



“La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminada a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo, por lo que la misma es entendida como un procedimiento utilizado para lograr un objetivo específico consistente en mejores condiciones de trabajo, una mejor remuneración para los obreros, un medio para llegar a un contrato colectivo y un instrumento para poner fin a un conflicto o activar una prestación”.³⁶

A partir de lo citado se concluye que las características señaladas orientan hacia una discusión sobre las condiciones técnicas, económicas o ambientales del lugar donde se llevan a cabo las prácticas laborales, lo cual es posible a partir de una negociación colectiva como el procedimiento idóneo con el cual se logra alcanzar un objetivo específico, porque siendo el medio más adecuado para solucionar los problemas que surgen de la convivencia entre patrono y obrero, sin que por sí misma sea una institución sino que sirve a otras; asimismo, sirve para llegar a la concreción de un convenio, pacto o contrato colectivo de trabajo y de esa manera terminar un conflicto o bien materializar el cumplimiento de una pretensión, lo cual no significa considerar que el logro de un resultado positivo sea indispensable para que esta exista, pero si resulta ser un procedimiento cuya finalidad es la realización de un acuerdo entre las partes negociadoras, pues la misma existe aun cuando no se alcance ningún acuerdo, lo que obliga a las partes a recurrir a un órgano externo a los trabajadores y patronos; sin embargo, su importancia es que a partir de la misma se logran acuerdos para crear formas de regulación de la actividad laboral colectiva tales como el contrato colectivo de

³⁶ Otero Norza, Laura. **El derecho de negociación colectiva en la función pública**, pág. 49.



condiciones de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el convenio colectivo de condiciones de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

3.2.1. El contrato colectivo de condiciones de trabajo

Al convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas, se le denomina contrato colectivo del trabajo, por lo cual se considera como instrumento para que por medio del mismo los patronos mediante un contrato con un sindicato o un grupo de asalariados, garanticen la convivencia en la relación laboral y aseguren una adecuada remuneración para los trabajadores afiliados a estos.

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio”.³⁷

El Artículo 38 del Código de Trabajo lo define como: “El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores

³⁷ Ob. Cit; pág. 245.



determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Dicho contrato colectivo se celebra por escrito y en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que el patrono debe hacer llegar a la Inspección general de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

“Derivado de la forma de celebrar el contrato colectivo de trabajo, la existencia de este solo puede probarse con el documento respectivo y ante la falta de este, el contrato colectivo desaparece y se convierte en tantos contratos individuales de trabajo como trabajadores hayan sido ligados al patronos por el mismo, quedando libre el sindicato de *la responsabilidad que por virtud del contrato colectivo haya contraído*”.³⁸

El sindicato que negocia y firma el contrato colectivo asume la responsabilidad solidaria sobre las obligaciones contraídas para cada uno de sus integrantes, ante lo cual obtiene el derecho de llevar a cabo acciones para garantizar que los compromisos adquiridos se cumplan según el contenido del contrato. Asimismo, tiene el derecho y la obligación de promover por los medios legales que se cumplan las condiciones y beneficios logrados en favor de los trabajadores, principalmente si en el contrato colectivo se incluyeron prestaciones o indemnizaciones a favor de sus miembros, para lo cual puede acudir a la negociación o a los tribunales laborales para el cumplimiento de esos derechos establecidos en el contrato.

³⁸ Franco. **Ob. Cit**, pág. 211.



3.2.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo

También se pueden denominar convenios, convenciones o contratos colectivos. El Artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala establece: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste".

Dicho pacto por sus mismas características tiene el carácter de ley profesional, por lo cual los contratos individuales o colectivos que existan o que se realicen posteriormente a su firma deben adaptarse a su sentido literal, no importando si son individuales o colectivos o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

De manera fundamental, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene como elemento normativo central el que regula las condiciones de prestación de los servicios, esto porque los efectos de la negociación del mismo se extiende a todos los trabajadores de la empresa; además porque la vigencia automática o inmediata del mismo, produce efectos automáticos e inmediatos en las relaciones particulares de trabajo, porque sus cláusulas orientan las relaciones laborales de pleno derecho por lo que no se requiere autorización administrativa ni de ratificación judicial, por lo cual readecúan el contenido de los contratos individuales de trabajo vigentes para las



personas que trabajan en la empresa aunque las mismas no lo quieran, pues resulta ser obligatorio con carácter de ley para todos los individuos que trabajan en relación de dependencia y para el o los patronos de la empresa donde se negoció el mismo.

Los Artículos 50 y 51 del Código de Trabajo regulan que pueden haber pactos ordinarios orientados únicamente hacia la empresa donde se celebró o bien obligatorios, los cuales se denominan de industria, de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica determinada.

Los principales beneficiarios de los pactos colectivos de condiciones de trabajo son los trabajadores, ya que obtienen mejoras en sus condiciones de trabajo; por otro lado, favorece a los patronos en la medida que les establece el encuadramiento legal dentro del cual se producirán las relaciones laborales con sus trabajadores.

“En efecto, si se fijaran jornadas de trabajo distintas o diversos o mayores períodos de vacaciones, tendría que modificarse el salario, porque de otra manera no habría la igualdad medida por la ley; pues quien tiene una jornada ordinaria de trabajo de siete horas diarias no puede ganar lo mismo que otro trabajador con jornada ordinaria de ocho horas diarias, otro tanto puede afirmarse de las indemnizaciones y demás prestaciones dinerarias que se entregan a los trabajadores a cambio de su labor



ordinaria”.³⁹

Entonces, se encuentra que el pacto colectivo de trabajo sirve para la creación y organización de servicios sociales a favor de los trabajadores, pues hace posible la creación y organización de muchos servicios, escuelas, enfermerías, campos de deporte y otros beneficios; mientras que los beneficios para los empresarios es que el pacto colectivo de condiciones de trabajo permite prever límites en su relación con los trabajadores, además no permite la competencia desleal.

“El principio de igualdad de condiciones de trabajo favorece a los empresarios, porque prevee límites determinados por las mismas condiciones de igualdad, que dentro de la relación de trabajo deben observarse y porque ningún trabajador, después de celebrado el pacto colectivo de condiciones de trabajo puede exigir mejores condiciones que las allí establecidas ayuda a evitar la competencia desleal para los patronos que han celebrado un pacto colectivo ya que al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial, obliga a los empresarios a buscar el triunfo de sus productos en los procedimientos técnicos de fabricación y no por la competencia por distintos salarios”.⁴⁰

Producto del pacto colectivo, los negociadores convienen o pactan acuerdos en donde se plasma el interés colectivo que orienta a los trabajadores y a los empleadores,

³⁹ **Ibid**, pág. 231.

⁴⁰ **Ibid**.



generando con ello una acción que supera el individualismo, enfocándose hacia los intereses permanentes o superiores de cada una de las partes que son sujetos de la negociación colectiva.

3.2.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo

El convenio colectivo de condiciones de trabajo permite establecer las condiciones vinculadas a la prestación de servicios. El mismo se discute entre un sindicato y un patrono o coalición de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado, el que, luego de haber sido negociado tiene que ser enviado a la Inspección General de Trabajo quien luego de revisarlo lo aprueba si cumple con la ley laboral guatemalteca.

“El convenio colectivo es el instrumento de formación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio teniendo como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios”.⁴¹

Una de las principales características del convenio colectivo de condiciones de trabajo, es que debe ser plasmado por escrito, estableciendo en el mismo la vigencia que tendrá, naciendo a la vida jurídica a través del arreglo directo entre las partes que lo

⁴¹ Deveali. **Ob. Cit**, pág. 214.



pactan o bien como resultado de la aplicación de la ley mediante el planteamiento de la demanda colectiva que tenga por objeto obligar a su imposición.

Su carácter de norma especial hace que sea una ley profesional en la relación obrero patronal, por lo que tiene supremacía sobre la legislación laboral general, pero la misma no puede aplicarse cuando ofrece prestaciones inferiores a las que la ley general regula para los trabajadores, pero si son más los beneficios, conlleva a la modificación de los contratos individuales de trabajo presentes y futuros para adecuarse a las condiciones de prestación de los servicios en él establecidas.

3.3. Conflictos colectivos de carácter económico

El objeto del conflicto laboral colectivo es la formulación de los derechos colectivos aunque puede surgir por otros motivos, por eso es que su licitud o ilegalidad está determinada por el ordenamiento o reordenamiento de las relaciones laborales, se encuentren o no interesados, individual o grupalmente, los trabajadores de una empresa, sección o actividad de la misma.

“Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato



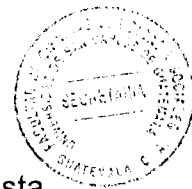
colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.⁴²

Lo que determina el conflicto colectivo laboral es la falta de solución de las desavenencias o interpretaciones diferentes llevadas a cabo por cada una de las partes en la relación económica y social cotidiana, lo cual asume su carácter o rango jurídico porque los parámetros establecidos para su discusión negociación o resolución se encuentran normados por el derecho laboral, ya que la razón de ser del mismo es la regulación de los intereses, pretensiones o actitudes resultantes de la dinámica económica que existe entre los patronos y los trabajadores en la empresa, sección o área, lo que determina que siempre es un hecho que debe encausarse por los principios de la doctrina jurídica laboral porque la misma se orienta hacia la relación de esta convivencia cotidiana entre las partes de la relación laboral.

Además, pueden generarse conflictos laborales de carácter colectivo a partir de la forma en que se interprete o quiera aplicar una norma, tal es el caso del sentido o significado de una cláusula del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

De igual manera, puede suceder que surja el conflicto laboral debido a aspectos específicamente económicos, en donde los trabajadores buscan modificar o incorporar una nueva norma convencional, se amplíe en el tiempo o hacia las personas la vigencia de la misma o bien para generar una completamente nueva orientada hacia la mejora

⁴² De la Cueva. **Ob. Cit;** pág. 149.



de sus condiciones laborales; sin embargo, cuando no se logra una respuesta adecuada para las partes, las mismas pueden acudir a la huelga o al paro como medio de presión para alcanzar los objetivos establecidos.

La huelga es la cesación temporal del trabajo, lo cual es decidido por un grupo de trabajadores, abandonando su puesto de trabajo o bien se mantienen en el mismo pero no realizan ninguna de las tareas para las que fueron contratados, con el fin de presionar al patrón o patronos para que les hagan efectivas sus reivindicaciones gremiales.

El Artículo 39 del Código de trabajo define a la huelga legal como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

A partir de ser autorizada por autoridad judicial competente, la huelga es legal, lo cual implica la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previamente a agotar los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la *mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa.*



Los motivos que originan el derecho de los trabajadores de ir a la huelga son, entre otros, el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, por la negativa injustificada del patrono de celebrar aquellos instrumentos colectivos u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidad de conceder; así como el incumplimiento de los convenios suscritos ante el tribunal de conciliación o de arbitraje.

Asimismo, la parte patronal también puede recurrir al paro como medida de hecho, el cual se entiende como un medio de acción directa de los patronos en los conflictos colectivos que los opone a sus trabajadores. Este es la posibilidad que le confiere la legislación laboral al patrono para suspender sus actividades en la empresa en procura de enfrentar a sus trabajadores en la defensa de sus intereses económicos.

En cuanto a los caracteres del paro pueden señalarse los siguientes:

- a) El cierre material del centro de trabajo o de la empresa con la negativa del empleador a permitir que los trabajadores puedan continuar produciendo.
- b) El cierre del centro de trabajo o de la empresa debe de manifestarse por decisión voluntaria y expresa del patrono.
- c) La paralización de las actividades productivas debe de observar un carácter temporal.



- d) Debe tener como objeto exclusivo la defensa de los propios intereses profesionales y económicos del empleador, por medio de la presión que con el paro se ejerce sobre los trabajadores”.⁴³

El Artículo 245 del Código de Trabajo, regula que: “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”.

A pesar de lo distinto del nombre y de quienes son los que llevan a cabo la medida de hecho, la huelga y el paro, son medidas que conllevan a la paralización de las actividades laborales, a partir de motivaciones e intereses propios de cada sector, siendo la única diferencia entre ellas; puesto que el paro lo pueden plantear uno o varios patronos, mientras que en la huelga deben concurrir por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo para que esta pueda ser considerada legal.

⁴³ **Ibid**, pág. 295.





CAPÍTULO IV

4. Elementos jurídico-legales que determinan que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social aplique el pacto colectivo de condiciones de trabajo para las relaciones patrono-laborales y no el reglamento administrativo

El contenido clásico de los pactos colectivos en Guatemala hace referencia a la posición que éstos ocupan respecto del contrato individual y de los derechos que los trabajadores destinatarios de sus normas hayan ido adquiriendo al amparo de normas anteriores, puesto que el pacto colectivo puede influir sobre el contenido del contrato de trabajo, de hecho tiene que influir porque de otra forma no podría cumplir la función que tiene asignada; por eso es de recordar que el pacto afecta a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Se trata, entonces, de establecer hasta qué punto el pacto colectivo de condiciones de trabajo se erige en una regulación integral de las condiciones laborales en su ámbito de aplicación, de modo que se imponga sobre el contrato individual al regular otras cosas o a regularlas de otra manera, anulando las reglas que se le oponen.

Por otra parte, al amparo del pacto colectivo se han podido ir generando derechos de todo tipo para los trabajadores singulares, que pueden haber empezado a disfrutarlos o



pueden estar todavía en fase de consolidación. Se trata entonces, de que el mismo asume una función modeladora de los derechos que hayan podido ir adquiriendo los trabajadores, en el sentido de superar los existentes a partir de la firma y vigencia de un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo, en donde se consolidan los derechos adquiridos y se adquieren nuevos beneficios.

En principio, el proceso de individualización es claro en la mayoría de los pactos en lo que se refiere al origen de las condiciones y desde luego, es unánime en lo que respecta a la calificación de dichas condiciones como individuales, contractuales o similares.

“Cualquiera que haya sido su origen, incluso la aplicación de un Convenio anterior, no existe vinculación alguna con reglas de derecho intertemporal: en la condición más beneficiosa nunca está presente una norma que proyecta su vigencia más allá del límite inicialmente pactado; con sano criterio los convenios recuerdan que a partir de su entrada en vigor la fuerza de obligar de la condición de que se trate se predica sólo del concreto contrato del trabajador que la disfruta. Pese a todo, las condiciones que han nacido al amparo de una norma o una disposición colectiva podrán ser eliminadas por otra norma colectiva posterior; no llega a tanto la equiparación entre cláusulas pactadas entre un trabajador y un empresario singular y cláusulas que se han interiorizado en un contrato de trabajo, pero que en su origen eran colectivas. De tal modo que es posible que en un momento posterior otra norma colectiva disponga de ellas, porque la



legitimación colectiva no se ha borrado por el acuerdo de conversión en condición más beneficiosa singular”.⁴⁴

A la vista de lo anterior, es claro que entre trabajadores y empresarios la negociación colectiva tiende a despegarse de la tendencia jurisprudencial y doctrinal, al reconducir el fenómeno de la condición más beneficiosa al juego de la voluntad de las partes, que contempla la conservación de situaciones mejores derivadas de la aplicación de pactos colectivos de condiciones de trabajo o normas colectivas sustituidas por el Convenio que reconoce su existencia.

Lo anterior significa que las condiciones pactadas en contratos individuales sólo prevalecen si superan las previstas en la norma colectiva, comparándolas una a una, porque cada una de ellas es un mínimo respecto de lo que se pacte en un pacto de trabajo, por eso es que la totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género, que contienen cláusulas laborales a favor de los trabajadores, se establecen con carácter de mínimos y por ello los acuerdos, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad, entre la empresa y el personal, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquellos.

“Pero las más de las ocasiones, enlazando con la tradición histórica, las condiciones más beneficiosas se reconocen como individuales en su ejercicio, sin que importe su origen, que de ese modo puede ser singular, pero también el resultado de la aplicación

⁴⁴ Del Pinal y Dieguez, Antonio Raúl. **Las relaciones de trabajo en la industria**, pág. 126.



de normas anteriores, de decisiones unilaterales del empresario o de meras prácticas de empresa o situaciones de hecho, en donde se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y ad personam existentes, siempre que en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en el Convenio Colectivo de trabajo, por lo que las empresas afectadas por el Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en cómputo total anual, porque con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el convenio, también consideradas en su conjunto, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía ad personam”.⁴⁵

Estos elementos citados permiten comprender que la fórmula más clásica para interpretar y aplicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, se refiere a que se debe garantizar el respeto a las condiciones más beneficiosas genéricamente entendidas: en términos generales, la cláusula en cuestión se refiere al respeto por los convenios laborales colectivos que se refiere a las condiciones de trabajo más favorables que los trabajadores tuvieron reconocidas en sus contratos de trabajo, normalmente a través de pactos singulares con los empresarios.

En otros casos, la garantía se extiende a todas las condiciones que globalmente y en cómputo anual sean más favorables que las reconoce el pacto colectivo de referencia.

⁴⁵ **Ibid.**



Lo que implica que la comparación se hará globalmente entre el convenio laboral y el contrato individual, como si se tratase de instituciones semejantes, lo que no es en modo alguno cierto.

“Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas, a partir de lo cual todas las empresas que tengan concedidas a su personal por Convenio colectivo, contrato individual o pacto, condiciones más beneficiosas, en cómputo global, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo”.⁴⁶

Junto al modelo genérico de condición más beneficiosa, ciertamente el tradicional, la negociación colectiva más reciente presenta también una acusada tendencia a admitir la condición más beneficiosa en condiciones concretas de trabajo ya disfrutadas, al amparo, normalmente, de una norma o pacto colectivo anteriores, que han sido suprimidas o profundamente modificadas por la norma ulterior que las reconoce.

En realidad, si se analiza detenidamente, la condición más beneficiosa encubre una regla de derecho transitorio, que suaviza y matiza la dureza potencial del régimen de

⁴⁶ **Ibid**, pág. 128.



sucesión de convenios o pactos colectivos, los cuales aunque tengan un carácter estrictamente personal respetarán las situaciones personales que, en conjunto y cómputo anual, superen las condiciones establecidas en pactos anteriores, lo cual implica que al personal que a la entrada en vigor del convenio viniera percibiendo, en cómputo anual global, unas retribuciones superiores a las pactadas se le aplicará las tablas salariales del pacto colectivo más adecuado para ellos.

“La diferencia anual resultante, exceptuados, en su caso, el plus, complemento o cualquier otra denominación que retribuya la antigüedad y la diferencia entre el salario base del convenio de origen y el establecido por el convenio, que serán divididos por doce será incluida en las pagas ordinarias en concepto de complemento personal de garantía no absorbible ni compensable ni revalorizable. A los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de un nuevo convenio vinieran percibiendo un plus complemento o cualquier otra denominación que retribuya la antigüedad se les mantendrá el importe, que por dicho concepto salarial vinieran percibiendo, diferenciado en las hojas de recibo de salario con la denominación de antigüedad ad personam, siendo el mismo no compensable ni absorbible y revalorizable en el futuro únicamente en el mismo porcentaje que se revalorice el salario base en las tablas salariales del nuevo pacto colectivo. El complemento denominado antigüedad ad personam es compatible con el plus de vinculación regulado por un nuevo pacto o convenio colectivo que empezará a devengarse desde la fecha de su entrada en vigor”.⁴⁷

⁴⁷ Fontana, Beatriz. **Los convenios colectivos en la reforma laboral**, pág. 26.



Del mismo modo, se entiende que la diferencia entre el salario base del pacto colectivo de origen y el salario base del nuevo pacto, constituirá un complemento personal diferenciado en las hojas de salario, siendo el mismo no compensable ni absorbible y revalorizable en el futuro en el mismo porcentaje que se revalorice el salario base en las tablas salariales del nuevo pacto, siempre que este sea superior al anterior.

“En cualquier caso la retribución global anual de cada trabajador incluido en el ámbito de aplicación de un nuevo pacto, resultante de la adecuación de las hojas de salario a la estructura salarial del nuevo convenio incluidos, en su caso, los complementos antigüedad ad personam, y complemento personal de garantía no puede exceder de la retribución en cómputo global anual que hubiera percibido el trabajador en su convenio de origen incluidas las mejoras de empresa, cuando ésta fuera superior a la retribución en cómputo global anual que le correspondería recibir al trabajador por la aplicación estricta del nuevo pacto laboral”.⁴⁸

Lo anterior implica que a partir de la superioridad jerárquica de los pactos colectivos sobre los contratos individuales y convenios colectivos, todos los beneficios que un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo agreguen a los existentes se deben incluir a los que ya existen, por lo que aun cuando haya un contrato individual o un convenio colectivo más reciente que el pacto, los derechos adquiridos en este se mantendrán como condición más beneficiosa.

⁴⁸ Ibid.



Todo lo anterior evidencia que una negociación colectiva de condiciones de trabajo, los negociadores deben tomar en cuenta que se trata de mejorar los beneficios existentes en los contratos individuales, así como en los pactos colectivos anteriores, implicando que bajo ninguna circunstancia debe permitir que en la redacción y aprobación de nuevas normas entre las partes, las mismas restrinja o disminuyan derechos adquiridos, puesto que será nulo de pleno derecho lo acordado puesto que entran en contradicción con la Constitución Política de la República de Guatemala, la que garantiza derechos mínimos e irrenunciables que pueden ser mejorados pero nunca disminuidos a través de la negociación colectiva.

4.1. Las reglas de aplicación de los pactos colectivos

Frente a la condición más beneficiosa de condiciones de trabajo, sea de carácter general o particular, la respuesta que la doctrina sobre los pactos colectivos proporciona unánimemente es su caducidad potencial a través de los mecanismos de absorción y compensación, en donde las condiciones más beneficiosas reconocidas quedan, por así decirlo, congeladas, cristalizadas en la cuantía y en la extensión que tuvieran en el momento en que se reconoció su existencia.

El juego de esta regla, por lo general, aparece vinculado a la idea de comparación global entre la condición conservada y las mejoras que con carácter general se vayan estableciendo en materias homogéneas por el desenvolvimiento normal de la



negociación colectiva y ello, por lo general, justifica que su manifestación más típica guarde relación práctica con los incrementos salariales o, más ampliamente, económicos.

“La compensación y absorción no actuará respecto de los complementos ad personam configurados como tales, no compensables ni absorbibles, por lo que quedan excluidos de las mismas las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa y ad personam. En ambos casos existe una relación expresa entre las condiciones realmente individuales y la invulnerabilidad frente a la absorción. Como quiera que sea, parece claro que para esta serie de pactos la expresión ad personam adquiere un significado adicional, distinto del clásico de equivalencia a las condiciones más beneficiosas, para caracterizar a las que, teniendo esta naturaleza, son individuales por su origen, motivo que justifica su tratamiento preferente por la norma colectiva. Lo anterior no obstante, puede decirse que estas cláusulas de respeto a las condiciones individuales en sentido estricto son un añadido opcional para los pactos colectivos, que no suelen tener este reparo y plantean en su inmensa mayoría el juego de la absorción y la compensación como una regla de estricta homogeneización que, por lo tanto, se superpone sobre cualquiera condiciones más beneficiosas, ya sean de origen individual o colectivo”.⁴⁹

La disponibilidad natural de lo pactado individualmente por la negociación colectiva, fruto de la fuerza vinculante de los pactos colectivos garantizada a escala

⁴⁹ Ibid.



constitucional, permite afirmar que son lícitas estas cláusulas de absorción fuertes en la medida en que no supongan una radical contradicción con la posibilidad de existencia y funcionamiento de la autonomía individual.

Lo anterior implica que las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos, imperativo legal, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Estos aspectos legales, desde el derecho de trabajo, evidencian que son excluidas de tal compensación las mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal o por la existencia de cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento, tales como incentivos, primas de producción, exigencias de nocturnidad o de responsabilidad.

Se trata, entonces, de establecer que el convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento o bien por decisiones unilaterales de las empresas; quedarán asimismo absorbidos por el pacto, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que



entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

Asimismo, a efectos de establecer la absorción se debe comparar globalmente la situación resultante de la aplicación del pacto colectivo y la que resulte de las disposiciones legales, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros pactos colectivos, ante lo cual las relaciones entre las condiciones pactadas en los convenios colectivos y las condiciones individuales de trabajo; es decir, la posible afectación de unas sobre otras se regirá por las reglas que serán pactadas en el propio convenio.

“La denominada cláusula de condición más beneficiosa, también conocida como ad personam, es una cláusula de estilo de nuestros Convenios Colectivos que se refiere al respeto de las condiciones de trabajo más favorables que los trabajadores tuvieran reconocidas en sus contratos de trabajo, normalmente a través de pactos singulares con los empresarios. Por su parte en virtud de los mecanismos de absorción y compensación negociados en un convenio, las condiciones más beneficiosas reconocidas quedan, por así decirlo, congeladas, cristalizadas en la cuantía y en la extensión que tuvieran en el momento en que se reconoció su existencia. De esta forma, al permanecer sin alteraciones, es lógico que, con el tiempo, alcancen unas condiciones similares el resto de los trabajadores de la empresa, momento en que la condición más beneficiosa desaparecerá”.⁵⁰

⁵⁰ **Ibid**, pág. 28.



Como se puede apreciar, la libertad es la regla que rige la selección de las unidades de negociación en Guatemala, de modo que, en principio, las partes negociadoras, con la sola condición de tener legitimación suficiente, pueden seleccionar qué negociar y en qué nivel hacerlo, sin que la ley les imponga lo que en otro momento se llamó unidades apropiadas de negociación. Siendo esto así, el que la ley se abstenga de intervenir directamente en esta materia, no significa que el propósito del legislador sea que en este tema clave reine una anarquía absoluta, que generaría numerosos conflictos irresolubles por el solapamiento de normas. Lo que sucede es que esas reglas deben ser creadas por los propios interlocutores sociales, a través de acuerdos que pongan orden en el panorama negociador. Esos acuerdos de ordenación de la negociación colectiva en niveles inferiores pueden tener un contenido muy variado, que la ley no condiciona y en los casos más perfeccionados, dar lugar a formas de negociación colectiva articulada o a articulación de convenios.

4.2. La aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo para las relaciones patrono-laborales y no el reglamento administrativo en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La discusión jurídica establecida en la presente tesis sirve de fundamento para explicar la necesidad de aplicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el Sindicato de Médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato de Trabajadores Profesionales del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, frente al Acuerdo Número 1,090 (sic) de la Junta Directiva del IGSS (sic), denominado Reglamento General para uso de la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Aunque el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debiera tener vigencia sobre el Acuerdo Número 1,090, debido a que el primero fue pactado en el año 2008 y el Acuerdo dado en el 2002, la Junta Directiva prioriza la aplicación de este último argumentando que por ser una entidad autónoma la Junta Directiva es la autoridad que debe regular las relaciones patrono-laborales, por lo que el Pacto Colectivo suscrito entre las autoridades y los representantes sindicales debe ceder su eficacia ante el Acuerdo, lo cual va en contra de los derechos adquiridos por los trabajadores de este Instituto y es contradictorio con los principios que rigen al derecho de trabajo.

En esta tesis se argumenta que la Junta Directiva interpreta de manera inadecuada la realidad jurídico-laboral, puesto que si bien la misma es la máxima autoridad administrativa y que debe regir la administración del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la relación entre este Instituto y sus trabajadores, la misma debe cumplir con sus atribuciones pero adecuando su actuar en relación con las personas en relación de dependencia al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que mejor



beneficio le genere a los trabajadores, porque la doctrina y la legislación laboral guatemalteca así lo establecen y las autoridades de esta entidad autónoma no son superiores a la ley.

"...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...⁵¹"

Asimismo, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral,

⁵¹ Corte de Constitucionalidad. Expediente número 291-95.



se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

De este modo, en el pacto colectivo de condiciones de trabajo son los propios interlocutores los que establecen las reglas para poner orden en el panorama laboral propio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a partir de una negociación colectiva articulada que representa una forma de ordenar de forma racional para que no existan conflictos entre las partes ni se contradigan derechos adquiridos, puesto que el factor determinante de la negociación es orientar a favor de los trabajadores los resultados de una revisión del contenido de dicho pacto, porque de lo contrario se estaría en contradicción con la Constitución Política de la República de Guatemala, lo cual sucede con el Reglamento creado por Acuerdo número 1,090 de Junta Directiva del IGSS porque no contempla los beneficios que ya han sido reconocidos en pactos colectivos anteriores ni los obtenidos en el pacto acordado en el año 2008.

Dado lo anterior, corresponde establecer una línea de acción coherente con los *principios tutelares del derecho laboral y el respeto a la jerarquía de las normas*, principalmente lo relativo a la ley entre las partes; la cual, además de ser una norma especial, *la misma Constitución Política de la República de Guatemala, le reconoce la* posibilidad que supere los derechos reconocidos y regulados en la Carta Magna, por lo que *la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-* tiene la obligación legal y moral de apegarse a los derechos reconocidos constitucionalmente y tomar en cuenta que en las decisiones que se adopte en materia laboral, su sustento



legal debe ser el pacto colectivo de condiciones de trabajo, por lo que corresponde la derogación del Reglamento citado y de esa manera contribuir a la promoción de la tutelaridad de los derechos laborales.



CONCLUSIONES

1. Aun con la importancia que tiene el derecho de trabajo para promover la convivencia armónica entre los empresarios y los obreros o entre las instituciones públicas y las personas que trabajan en relación de dependencia para ellas, en Guatemala todavía continúa siendo una limitante la promoción de los derechos laborales y la vigencia plena de los mismos.
2. La relación contractual sirve de fundamento para que comience una dinámica de trabajo, puesto que a través de la misma se definen los criterios donde se enmarca la obligación del trabajador y las responsabilidades del patrono; sin embargo, en la mayoría de empresas públicas y privadas, los trabajadores desconocen el sentido y la importancia de los contratos de trabajo.
3. Aun cuando el derecho colectivo del trabajo es un importante factor para determinar las relaciones entre el capital y el trabajo en una rama, industria, sección o región, su aplicación se ha limitado principalmente por el recelo de los patronos a permitir que los trabajadores gocen de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala les otorga, lo cual limita su vigencia.



4. Es innegable que en el medio económico del país, aun cuando la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral le asignan un carácter tutelar al derecho de trabajo, existen muchos patronos privados y también públicos, que buscan mecanismos administrativos y reglamentarios que limiten la plena vigencia a los pactos colectivos en detrimento de los derechos laborales

5. El uso del Reglamento para la administración del recurso humano, emitido por la Junta Directiva para regular las relaciones laborales en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social va en contra de la superioridad jerárquica del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo, lo cual quebranta el carácter de ley profesional que el mismo tiene.



RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, promueva acciones de información hacia los trabajadores para que estos conozcan los derechos laborales que se encuentran vigentes, así como los mecanismos que deben accionar cuando el patrono no quiera cumplirlos o los cumpla parcialmente.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, lleve a cabo un monitoreo constante en las instituciones públicas y en las empresas privadas para determinar si en las mismas se han firmado contratos de trabajo y que de los mismos tengan copia los trabajadores, para que puedan exigir su cumplimiento.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fortalezca a la Inspección General de Trabajo, para que la misma sea un valuarte en la defensa de los derechos de los trabajadores, especialmente para garantizar que en las empresas se cumpla el contenido de los pactos colectivos de región determinada, porque son los que más se incumplen.
4. Que las federaciones sindicales promuevan campañas públicas para lograr la sindicalización de los trabajadores, a través de darle a conocer la importancia de



impidan su vigencia en una empresa o sector determinado. garantizar el cumplimiento de la normativa laboral que es de beneficio para ellos, así como los mecanismos legales a utilizar cuando los patronos.

5. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe ser un ejemplo de respeto a la legislación laboral, por lo que en la administración del recurso humano, debe aplicar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, firmado con los sindicatos legalmente reconocidos en el Instituto, porque el mismo es ley profesional en esta institución.



BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO, Alberto. **Manual de derecho de trabajo**. España: Ed. Española, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina : Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- CARVAJAL CHAVERRI, Sofía Emilia. **Compatibilidad sindicalismo-solidarismo**. Argentina: Ed. Jurídica, 2001.
- Corte de Constitucionalidad. Expediente número 291-95.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.
- DEL PINAL Y DIEGUEZ, Antonio Raúl. **Las relaciones de trabajo en la industria**. México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, 1996.
- DEVEALI, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**. España: Ed. Tecnos, 2005.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Fenix, 2006.
- FONTANA, Beatriz. **Los convenios colectivos en la reforma laboral**. Costa Rica: Ed. Luz, 2001.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2003.
- Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1988.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luís Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. México: Ed. Popular, 2001.
- OTERO NORZA, Laura. **El derecho de negociación colectiva en la función pública**. España: Ed. Serval, 1995.



Legislación:

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

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 295,1946.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2008.

Reglamento General para uso de la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Junta Directiva del IGSS. Acuerdo número 1,090, 2002.