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

# ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO SOBRE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DEL DERECHO SUSTANTIVO DE ESTABILIDAD LABORAL

WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

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

# ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO SOBRE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DEL DERECHO SUSTANTIVO DE ESTABILIDAD LABORAL

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, septiembre de 2014

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

| | | |
|---|---|---|
| DECANO: | M.Sc. | Avidán Ortiz Orellana |
| VOCAL I: | Lic. | Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II: | Licda. | Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. | Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. | Mario Roberto Méndez Álvarez |
| VOCAL V: | Br. | Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIO: | Lic. | Luis Fernando López Díaz |

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

**Lic. Cesar Adolfo Gonzalez del Cid**
**Abogado y Notario**
**Colegiado 6,624**
**3ra.Calle, 9-24 zona 1, Ciudad Guatemala**
**Teléfonos: 2220-1592 5207-4246**

Guatemala, 26 de septiembre de 2013

Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
26 SET. 2013
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
Hora:
Firma:

Respetable lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana:

Con base en la resolución de fecha seis de agosto del año dos mil trece, en la cual se dispone nombrarme **ASESOR** del trabajo de tesis del Bachiller **WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ,** intitulado **"ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO SOBRE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DEL DERECHO SUSTANTIVO DE ESTABILIDAD LABORAL",** el cual después de varias discusiones, análisis e investigación con el Bachiller Gonzalez Perez, se realizaron los cambios sustanciales necesarios en la temática y con fundamento en el Articulo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente sobre el trabajo:

a) **Contenido Científico y Técnico:** El trabajo de mérito, cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza.

b) **Metodología y Técnicas de Investigación:** Desarrolla en el punto de contenido de cada capítulo, los elementos necesarios para dar comprobada la hipótesis rectora del trabajo, para poder llevar a cabo tal comprobación, debió hacer uso de los métodos deductivo e inductivo, conduciendo todo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, generando juicios de aplicación general a un caso particular.

c) **Redacción:** Presenta una redacción entendible, estructurada y ordenada de manera que el lector, la puede comprender a cabalidad.

d) **Contribución Científica:** Representa un aporte importante para la rama del derecho laboral en el país, esto derivado del contenido científico que reviste a la misma, coadyuvando a complementar todo el estudio ya realizado de la materia en mención.

**Lic. Cesar Adolfo Gonzalez del Cid**
**Abogado y Notario**
**Colegiado 6,624**
**3ra.Calle, 9-24 zona 1, Ciudad Guatemala**
**Teléfonos: 2220-1592 5207-4246**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

e) **Conclusiones y Recomendaciones:** Las conclusiones y recomendaciones fundamentales del trabajo en mención consisten en que la vulneración a los principios doctrinarios laborales, se debe a la poca importancia que se le da a los mismos, tanto por parte de patronos o empleadores y trabajadores, e inclusive por algunos profesionales del derecho; es por ello que la Inspección General del Trabajo, debe promover una campaña informativa, que tenga como objetivo dar a conocer los principios doctrinarios laborales, ya que los mismos son fundamentales para resolver conflictos que surgen dentro de cualquier relación laboral.

f) **Bibliografía:** Contiene la bibliografía necesaria para la realización de la investigación.

Por lo antes manifestado, emito **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de tesis del Bachiller **WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ,** pues considero que el trabajo de investigación desarrollado llena los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente,

Licenciado
César Adolfo González del Cid
Abogado y Notario

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 11 de octubre de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO EFREN OBDULIO ACEVEDO MONTUFAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ, intitulado: "ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO SOBRE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DEL DERECHO SUSTANTIVO DE ESTABILIDAD LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

Lic. Efrén Obdulio Acevedo Montufar

Abogado y Notario

Colegiado 6,389

Guatemala, 05 de noviembre de 2013

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
28 ENE. 2014
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
Hora:
Firma:

Licenciado
**Bonerge Amilcar Mejía Orellana**
Jefe de la Unidad de Tesis
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**
**Universidad de San Carlos de Guatemala**
**Su Despacho**

Licenciado Mejía Orellana:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha once de octubre del año dos mil trece, procedí a asesorar al bachiller **WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ**, sobre su trabajo de tesis intitulado **"ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO SOBRE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DEL DERECHO SUSTANTIVO DE ESTABILIDAD LABORAL"**, dicha asesoría se llevó a cabo de la siguiente manera:

a) Se instruyó al estudiante a realizar una investigación objetiva y actualizada del tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico.

11 Calle, 0-48, zona 10. Edificio Diamond, oficina 404, Guatemala, Guatemala.

Teléfono: 5990-4835

**Lic. Efrén Obdulio Acevedo Montufar**

**Abogado y Notario**

**Colegiado 6,389**

b) Se asesoró al estudiante para que utilizara los métodos y las técnicas adecuadas, con el objeto de obtener una información cierta y valedera habiendo utilizado los métodos deductivo, inductivo y descriptivo, las que de conformidad con mi opinión fueron aplicadas adecuadamente.

c) La bibliografía, conclusiones y recomendaciones se fundamentan y relacionan con el desarrollo de los capítulos de la tesis. Después de reunirme con el estudiante, le sugerí diversas modificaciones a los capítulos y a la introducción, siempre respetando su criterio ideológico.

d) Es de importancia la contribución científica, debido a que el contenido de la tesis es de interés tanto para alumnos, profesionales y para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo realizado un aporte de utilidad significativo y llevado a cabo con esmero por parte del estudiante.

e) Presenta una redacción entendible desde todo punto de vista, las ideas fueron plasmadas en forma estructurada.

La tesis reúne de forma efectiva los requisitos legales, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Me suscribo de usted, en forma atenta y respetuosa.

Lic. Efrén Obdulio Acevedo Montufar
Abogado y Notario

11 Calle, 0-48, zona 10. Edificio Diamond, oficina 404, Guatemala, Guatemala.

Teléfono: 5990-4835

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de julio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WALTER OSVALDO GONZALEZ PEREZ, titulado ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURÍDICO SOBRE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DEL DERECHO SUSTANTIVO DE ESTABILIDAD LABORAL. 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/srrs.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANATO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# DEDICATORIA

**A DIOS:** Por haberme dado la fuerza y la sabiduría para salir adelante en mis estudios y el mensaje por el cual me motivó a continuar. Josué 1:9.

**A MIS PADRES**: (D.E.P).Por haberme dado la vida y con ello colocarme en el camino del éxito.

**A MIS HERMANOS (AS)**: Por acompañarme en los buenos y malos momentos.

**A MI FAMILIA**: Por ser el pilar sobre el que descansa todo mi esfuerzo.

**A MIS MENTORES**: Por compartir todos estos años su sabiduría, y haberme guiado a través del conocimiento del derecho.

**A MIS AMIGOS**: Por brindarme su amistad en el transcurso del camino hacia el conocimiento.

**A MI ALMA MATER**: La tricentenaria y grande entre las grandes, Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios que me forjó en la ciencia del Derecho.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# ÍNDICE

Introducción..... Pág.

i

## CAPÍTULO I

1. Historia del derecho del trabajo en Guatemala..... 1

1.1. Pre industrial..... 2

1.2. Industrial..... 3

1.3. Post Industrial..... 4

1.4. Etapa de la esclavitud..... 4

1.5. El Requerimiento..... 5

1.6. El Repartimiento..... 6

1.7. La Encomienda..... 6

1.8. El Colonato..... 7

1.1.1. Documentos históricos importantes..... 8

1.1.2. Tratado del asiento de esclavos ..... 8

1.1.3. Reglamento del Libre Comercio de 1789 ..... 8

1.1.4. Código de las Siete Partidas..... 9

1.1.5. Regulación de los gremios..... 9

1.9. Etapa del servilismo y abolición de la esclavitud..... 10

1.10. Etapa de la Revolución de 1944..... 14

1.11. Etapa de la globalización..... 17

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

## CAPÍTULO II

Pág.

2. Principios del derecho del trabajo..... 19

2.1. Principio de tutelaridad..... 22

2.2. Principio evolutivo..... 28

2.3. Principio de obligatoriedad..... 30

2.4. Principio de realismo..... 32

2.1.1. Principio protector..... 34

2.1.2. Principio in dubio pro operario..... 34

2.1.3. Principio de norma más favorable..... 37

2.1.4. Principio de jerarquía..... 38

2.1.5. Principio de modernidad..... 39

2.1.6. Principio de competencia normativa..... 40

2.1.7. Principio de condición más beneficiosa..... 41

2.1.8. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales..... 44

## CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo..... 47

3.1. El contrato..... 47

3.2. Ubicación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico..... 48

3.3. El contrato y la relación de trabajo..... 52

3.4. Origen histórico del contrato de trabajo..... 54

3.4.1. Régimen del asalariado..... 57

3.5. Fuentes del contrato de trabajo..... 59

3.6. Ámbito de aplicación del contrato de trabajo..... 63

Pág.

3.7. Concepto de contrato de trabajo..... 64

3.8. El contrato en la legislación laboral guatemalteca..... 67

3.9. Elementos generales del contrato de trabajo..... 71

3.9.1. Capacidad..... 71

3.9.2. Capacidad de goce..... 72

3.9.3. Capacidad de ejercicio..... 72

3.9.4. Consentimiento..... 74

3.9.5. Objeto..... 75

3.10. Características del contrato de trabajo..... 76

## CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario sobre la violación al principio de estabilidad laboral del derecho sustantivo..... 79

4.1. Repercusiones sociales..... 79

4.2. Repercusiones políticas..... 81

4.3. Repercusiones jurídicas..... 82

4.4. Derechos humanos fundamentales vulnerados..... 83

4.5. Análisis al principio de estabilidad laboral..... 86

4.6. Análisis técnico jurídico para solucionar la aplicación de contratos regulados, bajo el renglón presupuestario 0-29 en el país..... 88

**CONCLUSIONES**..... 91

**RECOMENDACIONES**..... 93

**BIBLIOGRAFÍA**..... 95

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se pretende demostrar la vulneración que existe al derecho laboral guatemalteco, en las diversas contrataciones que realizan las entidades de la administración pública, al signar contratos bajo el renglón 0-29, los cuales se encuentran normados en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público.

El objetivo primordial del presente trabajo es dar un aporte a legisladores, estudiantes y lectores varios, que permita identificar los elementos indispensables para considerar violatoria la contratación que efectúan las diversas instituciones de la administración pública, y que con ello, se vulneran derechos laborales, que son mínimos e irrenunciables, según la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

La hipótesis del plan de investigación se comprobó, en virtud de que con la creación de un Decreto Legislativo que reforme la actual aplicación de la Ley del Servicio Civil y del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala en relación al renglón presupuestario 0-29, coadyuvará el Estado guatemalteco, a que el bien común de la población trabajadora del país, no siga siendo vulnerado por este tipo de contratación laboral, estudiado y analizado en la presente investigación.

El trabajo está conformado de cuatro capítulos, desarrollados en la siguiente manera; en el primer capítulo, se desarrolla lo relativo a la historia del derecho del trabajo en Guatemala, etapa preindustrial, industrial, post industrial, etapa de la esclavitud, el requerimiento, el repartimiento, la encomienda, el colonato; en el segundo capítulo, trata lo concerniente a los principios del derecho del trabajo, principio de tutelaridad, principio evolutivo, obligatoriedad, realismo, protector, in dubio pro operario, jerarquía, modernidad; el capítulo tercero, describe lo relativo al contrato de trabajo, el contrato, el contrato y la relación de trabajo, origen histórico del contrato de trabajo, fuentes del contrato de trabajo, concepto de contrato de trabajo, características del contrato de trabajo; en el capítulo cuarto, se desarrolla el análisis jurídico y doctrinario sobre la violación al principio de estabilidad laboral del derecho sustantivo, repercusiones sociales, repercusiones políticas, repercusiones jurídicas, derechos humanos fundamentales vulnerados, análisis al principio de estabilidad laboral, análisis técnico jurídico para solucionar la aplicación de los contratos regulados bajo el renglón presupuestario 0-29 en el país.

Para la realización de la investigación, se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, para la estructura de los capítulos a efecto de plantear los temas y subtemas, así también fue de utilidad el método analítico y sintético para poder comprender la información obtenida.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# CAPÍTULO I

## 1. Historia del derecho del trabajo en Guatemala

"La historia del Derecho del Trabajo es por lo tanto, una exposición de hechos y sucesos de tipo político, social, económico y cultural, ya que de conformidad con la definición de trabajo, este es obtener algo, una ganancia que se transforma en riqueza, a cambio de un servicio; no es posible realizar una investigación de la historia del Derecho del Trabajo en forma general; para determinar las causas, motivos o razones de por que estamos como estamos, es necesario verificar en nuestra propia historia y con ello se determinara la razón de nuestro presente en base al pasado y lo que esta línea del tiempo nos deparará en un futuro; situación importante para no olvidar nuestros errores y no volverlos a cometer, ya sea que nos lo hayan heredado, impuesto o en el peor de los casos, copiado.

Se debe tomar en consideración y como punto de partida que el Derecho del Trabajo es una de las disciplinas del Derecho más nobles. 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, luego de haber destrozado las bases del sistema feudal, ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa.

Efectivamente, las independencias, revoluciones y levantamientos, son la forma de realizar cambios en nuestras sociedades, por lo que el Derecho del Trabajo no podía

quedarse ajeno a ello. Precisamente fue la lucha de los obreros en Inglaterra ante salarios míseros y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no tenían derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo, ni otras prestaciones, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho. Al inicio tanto la Escuela Inglesa como la Francesa, en forma más ambigua, la denominaron legislación industrial, ya que sus normas estaban absolutamente dispersas. Posteriormente la Escuela Belga llego a denominarle Derecho Industrial. Fue la Escuela Española, la que por primera vez denomina a la rama del Derecho Laboral como Derecho Social, en observación de la relevancia eminente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo pasado Derecho Laboral, denominación que como sinónimo, aun subsiste conjuntamente con el llamado Derecho del Trabajo y que es seguida por la Escuela Española e Iberoamericana. A consecuencia de la Revolución Agraria de octubre de 1917 el Derecho Mexicano logra plasmar por primera vez una Teoría General del Derecho de Trabajo, a la cual la Escuela Mexicana le denomina Derecho Obrero. Tratadista como Cabanellas, Grisolia y Mancini, juristas que proceden de naciones influyentes tales como Argentina y España, ellos consideran que la historia del Derecho del Trabajo la pueden dividir en tres etapas básicas, con algunas variantes denominativas, pero que básicamente podemos resumir en:".[1] (sic.)

### 1.1. Pre Industrial

"Esta primera etapa es la que abarca desde la época antigua aproximadamente del siglo X hasta la época de la monarquía, en esta parte se dan las siguientes situaciones

[1].Canessa Montejo, Miguel. F. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 210

destacables: Surgen los esclavos, se produce la primera huelga en Egipto, la cual ocurre el 14 de noviembre de 1152 a.C., durante el reinado de Ramses III, surgen las industrias familiares, los artesanos en colegios; posteriormente en la época medieval surgen los gremios y las corporaciones, finalizando con la industria rudimentaria, etapa que se encuentra dominada por los gobernantes , el clero y la nobleza; el trabajo prestado es básicamente esclavista y servilista; haciendo notar que en algunos casos no amedrenta a los siervos a exigir sus derechos por las vías de hecho o la sublevación".[2] (sic.)

### 1.2. Industrial

"La segunda etapa abarca desde el Siglo XVIII, momento en que surgen las maquinas de vapor, el sistema de producción capitalista, el abuso por parte de la clase dominante económicamente sobre la clase necesitada o desprotegida, sometiéndola a jornadas inhumanas a cambio de un pequeño pago. Lo que hace surgir diferentes posturas económicas y sociales tales como el liberalismo, el socialismo, el comunismo y la doctrina social de la iglesia católica. Etapa que se encuentra dominada por la burguesía y el clero. El trabajo prestado es básicamente por los siervos o el proletariado, siendo por consiguiente un trabajo esclavista, en países industrializados está por desaparecer, pues empiezan los movimientos abolicionistas y servilista; en esta etapa surge el sindicalismo como arma para la lucha de clases y forma de obtener reivindicaciones laborales".[3] (sic.)

---

[2]. Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 211
[3]. **Ibid.** Pág. 211

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 1.3. Posindustrial

"La tercera etapa abarca desde el Siglo XIX hasta nuestros días, momento en que surgen: El nuevo orden económico mundial, la globalización y la flexibilidad laboral. Esta etapa se encuentra dominada por los entes regionales, económicos y políticos; El trabajo prestado es básicamente servilista (servidumbre) y posteriormente se especializa y desarrolla en el ámbito tecnológico y automatizado, se busca la mano de obra eficiente y a bajo costo, empieza a surgir la robótica, que empieza a sustituir a los trabajadores como tal.

En el ámbito nacional, se ha estado influenciado por una dominación o conquista que ha influido en la sociedad, cultura, ciencia, desarrollo, arte, pensamiento, legislación y por consiguiente en el trabajo, por lo que conforme a una propuesta ajustada al pasado guatemalteco, la historia del Derecho del Trabajo nacional puede dividirse en las siguientes etapas: a) de la esclavitud; b) del servilismo y abolición de la esclavitud; c) de la Revolución de 1944; y d) de la Globalización".[4] (sic.)

### 1.4. Etapa de la Esclavitud

"Esta etapa comprende desde la época de las grandes civilizaciones mesoamericanas (civilización maya en nuestro caso), iniciando aproximadamente a inicios del año 900 a.C. Hasta la efectiva abolición de la esclavitud o trabajos forzados, por parte de la Corona o los países independientes de principios del Siglo XIX, teniendo su época de

[4]. **Ibid.** Pág. 212

apogeo y validez jurídica después del descubrimiento de América a través de varias figuras tales como el requerimiento, la encomienda y el repartimiento".[5] (sic.)

"Primeramente los mayas y los Señores Quiches tenían la costumbre de que sus gobernadores o sus principales sacerdotes tenían personas sometidas a su servicio por medio de la esclavitud o servidumbre, los cuales obtuvieron por medio del sometimiento de ciudades rivales o que conquistaron; es por ello que entre las tribus existían rivalidades o rencillas que posteriormente aprovecharon los españoles al momento de la conquista. Estas figuras fueron necesarias para la conquista de América y para mantener el dominio en las colonias por parte del régimen español y se constituyen como las primeras normas impuestas por la Corona Española a sus súbditos del nuevo mundo y por lo tanto de aplicación general en nuestra región, siendo estas las siguientes:

### 1.5. El Requerimiento

Basados en los tratados de Palacios Rubios y de Paz del año 1513, los cuales se emplearon hasta la finalización de las conquistas del Nuevo Mundo. Por medio de estos documentos se requería a los conquistados, fueron estos indígenas o negros, su aceptación a la fe cristiana, reconocimiento de la figura del Papa y reconocimiento de la Corona Española: a contrario sensu seria justificación básica, mínima y necesaria para atacar a quienes se negasen. En síntesis, este documento sirvió de base a los adelantados, a los conquistadores y a sus soldados como una excusa para someter por

[5]. Valverde, Antonio Martin. **El repartimiento y la encomienda**. Pág. 394

la fuerza y hasta esclavizar a los indígenas y tribus opositoras a la Corona y a la iglesia".[6] (sic.)

### 1.6. El Repartimiento

"Una de las principales concesiones que hizo la Corona a los capitanes que llevaron a cabo la conquista de los indígenas americanos fue la de repartir indios entre sus soldados. Cristóbal Colon sin contar con autorización alguna fue el primero en hacerlo."[7] "El primer repartimiento se realiza en 1524, por Don Pedro de Alvarado en el cual se adjudico Iximche, donde hay que hacer notar que el repartimiento ocurrió sobre tierras y sobre sus habitantes nativos. A los indios o nativos del repartimiento existía la obligación de pagarles un Real por día, lo que tenían obligación de realizar en moneda por día, lo cual no se hizo sino se practicaba el pago por tarea y que los terratenientes podían imponer, lo que hizo que el plazo se ampliare enormemente; esto se utilizo arbitrariamente hasta el siglo XVII.

### 1.7. La Encomienda

Por medio de estos documentos de la encomienda y los repartimientos, prácticamente la Corona Española legaliza la esclavitud o sometimiento de las tribus del nuevo continente."[8] "La encomienda la podemos definir como el derecho concedido por el Rey a un particular, en premio por servicios suyos o de sus antepasados en Indias,

---

[6]. Cannesa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 213
[7]. Valverde. **Op. Cit.** Pág. 373
[8]. Cannesa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 214

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

consistente en recibir los tributos de uno o más pueblos de indios... Esta encomienda subsistió hasta el segundo tercio del siglo XVIII".[9] (sic.)

"Todo lo anterior pese a existir una prohibición de esclavitud emitida por la Corona Española de 1542 en las denominadas Leyes Nuevas, en la que a los nativos se les considera o unge como tributarios del Rey, permitiendo el servilismo; situación que motiva la exportación de esclavos negros a las colonias españolas, el trafico de los esclavos negros, situación que fue importante para las monarquías (españolas e inglesas) utilizando las legislaciones antes indicadas, la piratería o el contrabando, situación que en Guatemala fue menor gracias al repartimiento y al trabajo asalariado de indios y mestizos, pero existió".[10] (sic.)

### 1.8. El Colonato

*"Es una forma de relación laboral de la época colonial, en la cual los trabajadores de las* haciendas, ganaderías, ingenios, añileros y salinas tenían obligación de laborar cuando el dueño o patrón así lo requiriera a cambio de un pago o salario; para prolongar la dependencia o relación, el patrón hacia que adquirieran deudas y con ello se garantizaban prestación de servicios ad perpetuam.

[9]. Escobar Medrano, Edgar. **Historia de la cultura de Guatemala**. Pág. 147
[10].Cannesa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 214

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Por medio del colonato, aparece o se crea la figura llamada mediería por el cual los trabajadores prestaban sus servicios, no a cambio de salario, sino para adquirir una porción de tierras.

### 1.1.1. Documentos históricos importantes

### 1.1.2. Tratado del Asiento de Esclavos entre los reyes de España y Gran Bretaña de 1713

Por medio de este tratado, se legalizo el trasiego, comercio e introducción de esclavos negros o gente ordinaria para América, el mismo fue celebrado por un plazo de treinta años, irónicamente contados a partir del 1 de mayo de 1713, situación que en términos comerciales fue perjudicial para España ya que el monopolio otorgado a Inglaterra le perjudico al traer esclavos sobrevalorados (200 pesos por cada uno) y en malas condiciones físicas.

### 1.1.3. Reglamento de Libre Comercio de 1789

En vista de los problemas anteriores, la Corona Española permitió por este documento legal que españoles y extranjeros comerciaran esclavos negros, la mayor parte de ellos fue remitida a México, Perú, Colombia, conocida en esta época como Cartagena y Argentina. La adquisición de esclavos se podía realizar dos veces al año para lo cual existían hasta listas de espera.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 1.1.4. Código de las Siete Partidas

Junto con este documento se publica también otro Reglamento de Educación de Esclavos, en religión, diversiones, vivienda, vestido, alimentación, ocupación, habitaciones y enfermería, responsabilidades del amo, formas de liberación e inclusive el matrimonio, que contenían casi las mismas regulaciones. En el primero de ellos se encontraban las normativas de marcaje y laborales como horario o jornadas para los vaqueros, los cuales no tenían y trabajaban más, los jornaleros no podían laborar tiempo adicional al que prestaban sus servicios los trabajadores libres; además les beneficiaban con dos horas de descanso, obligación del amo de brindar auxilio a los esclavos en caso de enfermedad (para lo cual debían pagarles dos reales durante dicho plazo), así como obligación de pagar los gastos funerarios.

Esta etapa se encuentra dominada por la Corona, el Clero, los adelantados, los conquistadores, la nobleza: El trabajo prestado es básicamente esclavista y servilista (servidumbre).

### 1.1.5. Regulación de los gremios

Posteriormente se empiezan a regularizar los gremios artesanales, que surgen a partir de 1530, cuando ocurre su primera manifestación pública emitiéndose varias ordenanzas, aranceles y reglamentos desde 1524, época de inicio de la conquista hasta 1811, época de la anexión a México, los cuales tenían más impacto tributario que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

laboral, ejemplo de ello fueron los talleres artesanales de zapateros, carpinteros, ebanistas o la Sociedad Económica de Amigos de París, fundada en 1794.

### 1.9. Etapa del servilismo y abolición de la esclavitud

Alrededor del año 1800, la población de lo que hoy es la República de Guatemala, era aproximadamente de 365,178 habitantes; según los expertos, muestra de recuperación después de la introducción de una vacuna contra la viruela, enfermedad que causó una grave mortandad en nuestro país, la que se rego como pólvora, como resultado de las migraciones de la costa sur al altiplano, ello por la baja en el cultivo del cacao, siendo en estos lugares donde se concentro la mayor cantidad de fuentes de trabajo, a contrario sensu, los puertos se encontraban totalmente desiertos.

Durante el período de anexión a México no existieron normas relevantes en el ámbito laboral, es decir de 1811 a 1821, posterior a este periodo se declara oficialmente la abolición de la esclavitud y a finales del siglo XIX empezamos a recibir las influencias y manifestaciones de la Doctrina Social de la Iglesia a través de sus Encíclicas, las cuales se transmitían a los fieles a través del pulpito, los cuales han influido en nuestro país a través de la historia no solo en situaciones laborales, sino también políticas, económicas y sociales.

La abolición de la esclavitud según los grandes historiadores, sucedió con la Revolución Francesa de 1789. En América, se realizó en la Conspiración de Belén, pero esta se formalizo a través de la Asamblea Nacional Constituyente de 1823. Al igual que la etapa

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

anterior, existen figuras necesarias que se implementaron por parte de los gobiernos de época independiente de Guatemala y que se constituyen como las primeras normas propias y por lo tanto, de aplicación general en nuestro país, siendo las siguientes:

1. **Constitución de 1812 o Constitución de Cádiz:** Entra en vigor el 24 de septiembre de 1812.

2. **Constitución Federal de 1824:** Entra en vigor el 11 de noviembre de 1824, reconoce que todos los hombres son libres y prohíbe la esclavitud, bajo pena inclusive de perder la nacionalidad por aquellas personas que incurran en comercio o trasiego de esclavos.

3. **Legislación agraria del gobierno de Justo Rufino Barrios (1871):** Por medio de la cual se modifica el régimen de tenencia de la tierra en Guatemala, impulsándose la actividad agrícola y la modernización del país.

4. **Reglamento de Jornaleros:** Facultó a los propietarios de las fincas (patrón o finquero) la posibilidad de solicitarle a los jefes políticos, regionales, el envió de indios de manera forzosa para mantener la producción, recolección o cultivo especialmente de café, lo que coloquialmente fue conocido como mandamientos de los indios.

5. **Ley de trabajadores de 1893:** Estuvo vigente desde el gobierno del General Reyna Barrios, la cual fue una copia de la anterior, estableciendo la prohibición de los

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

trabajadores de ausentarse de las fincas mientras no tuvieren una solvencia, la que constituía un libro especial donde se hacía constar dicho extremo; por lo tanto, este documento demostraba su compromiso, obligación o responsabilidad de prestar sus servicios a una finca determinada, lo que en pocas palabras crea un sistema que garantiza el trabajo obligatorio, especialmente utilizado para la construcción de caminos para el trasiego, transporte y comercialización de mercancías, especialmente el de la época: el café.

6. **Jueces de agricultura:** En el año de 1909 se establecen dichos órganos jurisdiccionales, los cuales tenían la potestad de conocer, resolver y solucionar las diferencias o conflictos de las relaciones laborales entre finqueros y jornaleros, primeras judicaturas con sede en Cobán, Alta Verapaz, siendo suprimidos el 11 de enero del año 1910.

7. En el año 1920 se nombra al **Ministerio de Agricultura y Trabajo**, el cual se constituye como el primer antecedente de un funcionario de naturaleza laboral. Tres años después, se le modifica la denominación por Ministerio de Agricultura. En 1922 se le otorgan facultades para conocer y resolver las demandas entre patronos y trabajadores, siendo este ministerio el encargado de velar que se cumpla la Ley de Trabajadores.

8. **El Decreto 909 de fecha 5 de diciembre de 1925** crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano especifico para asuntos laborales, para supervisar

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

empresas y velar por los conflictos laborales entre patronos y trabajadores. En 1926 se crea un consejo consultivo para facilitar y coadyuvar las relaciones laborales de dicho departamento.

9. **Decreto del 7 de mayo de 1934:** Durante el gobierno de Jorge Ubico se emite un decreto que anula las deudas de los mozos de las fincas y prohíbe su captura siendo presentado como un gran avance de la época.

10. **Decreto del 10 de mayo de 1934:** Se emite la Ley contra la Vagancia, en donde se indica que entre los reos de vagancia están los jornaleros que no tienen comprometidos sus servicios con finca determinada o que no cultiven como mínimo tres manzanas de café, caña, tabaco, maíz, trigo, papas, hortalizas, los que serian forzados, en calidad de reos, a laborar en construcción de caminos y obras públicas de beneficio social por un plazo de treinta días. Disposición que fue modificada en septiembre de 1,935, indicando que se tendrá como vago al jornalero que no demuestre documentalmente haber prestado sus servicios en por lo menos 100 jornales anuales, con cultivos propios o 150 jornadas anuales si eran trabajadores sin tierras".[11] (sic.)

[11]. Escobar Medrano. **Op. Cit**. Pág. 218

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

## 1.10. Etapa de la Revolución de 1944

"El trabajo forzoso de los indígenas fue abolido en 1945 durante el período de la Revolución de 1944, lo que constituye uno de sus principales aportes a la historia del Derecho del Trabajo en nuestro país.

"Unidos forjaremos una nueva Guatemala", palabras que el presidente de la República Juan José Arévalo Bermejo pronuncia en el primer desfile del día del Trabajo, el 1 de mayo de 1945 y con el cual se comprende que fue hasta la época revolucionaria (1944-1954), cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron una regulación en un solo cuerpo de las normas laborales, la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica, y dieron como resultado una legislación protectora de los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de la Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supra estructural.

En forma similar a las etapas estudiadas anteriormente, existen figuras necesarias que se implementaron por parte de los gobiernos de la época (sin importar si los gobiernos eran revolucionarios, contrarrevolucionarios, de facto o democráticos) y que se constituyen como las normativas vigentes durante los últimos 60 años, de aplicación general en nuestro país, con algunas reformas y variantes.

Al igual que la etapa anterior, existen figuras necesarias que se implementaron por parte de los gobiernos de la época revolucionaria, contrarrevolucionaria, del conflicto

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

armado interno y democrático de Guatemala, constituyéndose como ejemplo de amplitud o restricción de garantías laborales en nuestro país, siendo las más sobresalientes las siguientes:".[12] (sic.)

- **Constitución de 1945:** "Entró en vigor el 11 de marzo de 1945, en ella se consignan las bases de una nueva sociedad, doctrina, economía, trabajo y seguro social. En la Constitución de la Revolución en forma expresa, se prohíbe que sociedad, entidades o agrupaciones religiosas o los ministros de culto intervengan en la organización del trabajo, lo más importante es la regulación de la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo para resolver los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores y la prohibición de militarizar los servicios públicos.

- **Ley Provisional del Trabajo:** Normativa aprobada en forma apresurada por el Congreso revolucionario para tratar de paliar la crisis hasta la emisión del Código de Trabajo.

- **Decreto 295 del Congreso de la República:** Que contiene la Ley Constitutiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de gran avance durante la época revolucionaria, fundándose dicho instituto el 30 de octubre de 1946.

- **Decreto 330 del Congreso de la República:** El mismo contiene el primer Código de Trabajo, emitido el 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y

[12]. Arévalo Bermejo, Juan José. **Despacho Presidencial**. Pág. 45

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

sanción, se emitió durante el Gobierno del doctor Juan José Arévalo, con vigencia el 1 de mayo del mismo año, con ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo. Anteriormente a dicho Código, el Ministerio de Trabajo estaba inmerso en otros ministerios de Estado, por lo que el Código de Trabajo crea e instaura el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cual a pesar de estar regulado desde 1947 entro en funcionamiento hasta el 15 de octubre de 1956.

- **Decreto 1117 del Congreso de la República:** En el mismo se le da funcionamiento al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y como su primer Ministro Manuel Villacorta Vielman. En 1961 se designa al primer Ministro de Trabajo y Previsión Social, Leopoldo Bolaños Álvarez. Fue hasta 1961 que dicho Ministerio modifica su nombre al actual.

- **Constitución de 1956:** Conocida como la Constitución de la Contrarrevolución, entro en vigencia el 2 de febrero de 1956; prohíbe que en el sistema carcelario se sometan a trabajo forzado a los reos; contiene un apartado denominado trabajo, regulado a partir del artículo 112 al 123 y los principios fundamentales de la legislación del trabajo que fundamentaban el Derecho al Trabajo.

- **Decreto 1441 del Congreso de la República:** Conocido como el Código de la Contrarrevolución, efectuado por las continuas mutilaciones y modificaciones a los principios que inspiro el primer Código de Trabajo, se promulgo una nueva sistematización, que es el Decreto 1441, el 5 de mayo de 1961 y entro en vigor el 5 de julio del mismo año. Dicho Código es el que actualmente rige las relaciones obrero-patronales, aun cuando a su vez ha sufrido reformas en varias ocasiones.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- **Constitución de 1965:** Entra en vigencia el 15 de septiembre de 1965; prohíbe en su Artículo 55 que en el sistema carcelario se realicen trabajos forzados, contiene un apartado denominado trabajo, regulado a partir del Artículo 111 al 122 y los principios de justicia social que fundamentaban el Derecho al Trabajo.

- **Constitución de 1985:** Entra en vigencia el 31 de mayo de 1985, la cual contiene un apartado exclusivo del derecho al trabajo y garantías mínimas del Derecho del Trabajo contenidas y reguladas del Artículo 101 al 110 de dicha normativa; su avance es el aceptar como normas internas los tratados y convenios suscritos en materia de Derechos Humanos.

- **Reformas al Código de Trabajo (Decreto 1441):** Las principales reformas son el Decreto 1486 del Congreso de la República del 15 de septiembre de 1961 y el Decreto Ley No. 1 emitido por el Jefe de Gobierno de esa época, Coronel Enrique Peralta Azurdia, del 2 de abril de 1963; el último y sustancial cambio se realizo por medio del Decreto 64-92 del Congreso de la República del 10 de noviembre de 1992, entre otros, los cuales inclusive cuentan con la Sentencia interpretativa emitida por la Corte de Constitucionalidad de fecha 3 de agosto de año 2004.

### 1.10. Etapa de la globalización

Etapa que parte a criterio del autor de la presente lección desde la suscripción de Tratados de Libre Comercio, tales como:

1. El celebrado entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos (RD-CAFTA).
2. El celebrado entre Centroamérica y México.
3. El celebrado entre Honduras, El Salvador, Guatemala y Colombia.
4. El celebrado entre Centroamérica y Panamá.
5. El celebrado entre Centroamérica y Chile.
6. Los tratados suscritos con Estados Unidos, República Dominicana y Centroamérica.

En estos existe un apartado que regula las relaciones laborales e inclusive penalizaciones por incumplir las normas laborales entre los países contratantes; siendo dichos tratados una manera de regularización laboral nueva en base a convenios, conversaciones y pactos de tipo extranjero y de aplicación en nuestro país, en donde se pretende la aplicación de una flexibilización laboral.

Aunado a lo anterior, en virtud de dichas normativas vigentes, a la presente fecha existen varias iniciativas de ley que pretenden modificar el Código de Trabajo relacionadas con materia sindical, salarios mínimos, proceso ordinario laboral y proceso colectivo económico social. Lo correcto sería que existiese un Código de Trabajo que contemplara el aspecto sustantivo y un Código Procesal del Trabajo que regulara los aspectos jurisdiccionales, amén de un Código de Derecho Administrativo de Trabajo, tal como se propuso a inicios de los años ochenta".[13] (sic.)

[13]. Cannesa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 222

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# CAPÍTULO II

## 2. Principios del Derecho del Trabajo

Los principios del derecho, según la doctrina jurídica existente, dice que son las líneas directrices o matrices, que se utilizan para resolver un conflicto de leyes, cada rama del Derecho, tiene sus principios doctrinarios, que han sido resultado de doctos de las diferentes ramas jurídicas con la finalidad de enriquecer el contenido de cada rama científica del Derecho.

En el presente trabajo de tesis, se deben mencionar, con la finalidad de enriquecer el contenido del mismo, los principios doctrinarios del derecho laboral, ya que siendo "el Derecho Laboral una creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin especifico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Relata el libro de Génesis que al insuflarle Dios a la vida a la masa de arcilla que tenía en sus manos, le impuso sus principales características, resumiéndolo con un simple a nuestra imagen y semejanza, señalándole que debía dominar la creación. De la misma forma los dioses quiches, Gucumatz y Tepeu, citados en el Popol Vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones: será fuerte,

valiente, etc. En forma similar, al formarse el Derecho Laboral Positivo, sus creadores, esto es, los legisladores, debieron transmitir a su criatura los principios que habrían de inspirar su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendo escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del Derecho. Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero el término principios lo considero adecuado".[14] (sic.)

"Uno de los temas fundamentales de cualquier ordenamiento laboral consiste en la aplicación de los principios del Derecho del Trabajo y la normativa laboral guatemalteca no es ajena a ello. La tarea de definir los principios del derecho, ha sido abordada con acuciosidad por la filosofía del derecho y aquí no se pretende repetir esos esfuerzos reflexivos. Así la doctrina subraya a los principios laborales como una expresión, principio de favor o cualquier otra de análoga significación, se alude ciertamente, a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral y que se manifiesta precisamente, en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o beneficio del trabajador".[15] (sic.)

Se han formulado diferentes definiciones de los principios del derecho del trabajo, siendo uno de los más citados el expuesto por el profesor uruguayo Plá, quien señala que son: "Las líneas directrices o matrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y

---

[14]. Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 17
[15]. Canessa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 138

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. Se considera que esta definición está en consonancia con lo descrito anteriormente, es decir, es el aspecto relevante de los principios son su directa vinculación con los valores que sustenta el ordenamiento jurídico. Así mismo, en la definición del profesor Pla se subraya el carácter normativo de los principios, en tanto no solo inspiran al ordenamiento sino también orientan su interpretación y resuelven las lagunas jurídicas que se presenten. Los principios no son formulaciones axiológicas carentes de contenido aplicativo dentro del ordenamiento, por el contrario tienen una relevancia significativa que lo hace vinculantes para el operador jurídico.

"La definición de Pla introduce el carácter funcional que poseen los principios del Derecho del Trabajo. Criterio que es asumido por otros laboralistas, como Martín Valverde, cuando afirma que: "con independencia de la definición que se adopte, los principios jurídicos suelen desempeñar un doble papel: de un lado, integran o colman las lagunas legales existentes en el ordenamiento, y de otro lado, aun en las materias en que no hay laguna legal, contribuyen a afinar o mejorar la interpretación de las disposiciones aplicables".[16] (sic.)

En resumen, los principios del derecho del trabajo tienen un contenido axiológico que retrata la particularidad de la rama jurídica y simultáneamente tienen un contenido normativo que resulta vinculante para el ordenamiento jurídico laboral.

---

[16]. **Ibid**. Pág. 87

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

"Según el doctrinario laboralista el Licenciado Luis Fernández Molina, enumera una larga lista de estos principios, siendo estos los siguientes:

- Principio de Tutelaridad
- Principio Evolutivo
- Principio de Obligatoriedad
- Principio de Realismo
- Principio de Sencillez
- Principio Conciliatorio.

## 2.1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente, y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (Considerandos del Código de Trabajo).

Lo anterior da a entender que el Derecho Laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. A contrario sentido no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por lo mismo, este Derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que, además de ser diferentes los intereses de las partes, deben también ser contenciosos, que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

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

En este tema se manifiestan concepciones que se tienen del derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares. En un extremo algunos autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social; considero que en esta afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debo destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc. Obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el aparecimiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad, por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los estadios en que se encontraban hace cien años.

Cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el Derecho Colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso, en algunos países, sobre todo europeos, de que en los grandes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la intervención estatal y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las formulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones.

Es en el derecho individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Una revista a sus diferentes instituciones, pondrá en evidencia el proteccionismo que en cada una de ellas se refleja: al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

También las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, este, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una; por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilara el proceso. Se reclama una neutralidad procesal habida cuenta que al situarse en esta liza, los derechos de los trabajadores (derechos sustantivos) ya traen el amparo de la tutelaridad.

En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador (Artículos 78 y 332, literal E); la Declaración de Confeso (Artículo 358).

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador; ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimiento, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

El principio de tutelaridad implica algún grado de parcialidad y de subjetividad, contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas. La figura clásica de la diosa Temis, con una venda en los ojos y una balanza en la mano, pareciera no aplicarse al ramo laboral. Es por ello que algunos autores sostienen que el orden laboral no se trata puramente de un derecho sino que de un conjunto normativo.

Esta crítica se ha tratado de soslayar dando por sentado de entrada que el derecho laboral si pertenece a la enciclopedia jurídica. En todo caso, la refutación se basa en que toda rama del derecho procura la justicia y que en el campo especial de lo laboral, debido a las circunstancias especiales que lo circundan, debe necesariamente incluirse ese elemento de tutela para lograr efectivamente esa pretendida justicia; en otras palabras, la tutelaridad es requisito para garantía de esa justicia. Adicionalmente se invoca que la disciplina laboral pertenece a una nueva clasificación del derecho.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

## 2.2. Principio evolutivo

Al decir que en el derecho laboral es evolutivo, se está afirmando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

Toda rama del derecho cambia en cuanto se va adaptando a las circunstancias específicas del medio. Sin embargo, el derecho laboral manifiesta una dinámica mucho más desarrollada. Este es un derecho mutante, progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen precisamente esas bases. La Constitución de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva; mismo principio que se repite en los considerandos

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

del Código de Trabajo, un mínimo de garantías sociales, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

No es la disciplina laboral una que podríamos llamar pretenciosa, cuyo Código aspira regular el quehacer total de la materia; por el contrario, sus postulados positivos constituyen un derecho sencillo, hasta cierto punto humilde, que admite que sus normas sean inmediatamente superadas, si con ello se favorece el trabajador. Hasta los mismos preceptos constitucionales en esta materia, se rinden ante este principio. La Constitución de 1965 establecía un aguinaldo del 50% del salario; el Decreto 76-78, de menor categoría, estableció que el aguinaldo seria del 100%. Esto implicaba una modificación al texto constitucional, pero perfectamente congruente con los mismos principios laborales contenidos en la propia Constitución.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos susceptibles de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que ésta debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Dicho en otras palabras, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley o adquirida por pacto colectivo o costumbre. Las vacaciones son, en esta fecha, de quince días como mínimo; los días de asueto mínimos son los señalados en ley; el salario base es el mínimo para fijar un nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario, etc. En algunas instituciones el mínimo debe interpretarse en sentido inverso; la jornada de trabajo máxima es de 44 horas diurnas semanales. En el caso concreto de las ventajas

económicas (Artículo 90), la fijación de un treinta por ciento del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a una serias discrepancias, pues algunos suponen que puede pactarse en contrario un porcentaje menor de ese treinta por ciento; otros suponen que ese treinta por ciento es en sí un mínimo cuya reducción devendría nula.

Ahora bien, ese principio de garantía mínima ha venido siendo superado, ya que legislaciones de mayor avance han establecido máximos que, podríamos decir, van en contra de los trabajadores. Así, por ejemplo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, muy en boga en la legislación mexicana, establece un máximo del ocho por ciento de dichas utilidades.

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos a favor de los trabajadores. Otras normas contienen derechos de los empleadores: derechos de despedir con causa justificada; derecho de exigir el cumplimiento de las formalidades previas a una huelga; derecho de constituir sindicatos patronales; derecho de exigir de los trabajadores cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva y otros derechos propios de la interrelación laboral.

### 2.3. Principio de obligatoriedad

Para que el derecho del trabajo pueda cumplir con su contenido, debe ser aplicado en forma imperativa, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los

acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador. Es decir que, aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: a) De aceptar una renuncia en un estado de necesidad. b) Que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

Sostienen algunos estudiosos de la materia, que el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar a detalles particularizados de cada contrato. Hacen ver que en el mismo derecho civil existen normas obligatorias que solamente se aplican cuando no ha existido una específica declaración de voluntad, tal el caso de las sucesiones intestadas: en defecto de un pronunciamiento del causante se aplican forzosamente las prioridades y tablas sucesorias que los mismos códigos civiles contemplan. Siguiendo esa línea, el derecho laboral debe establecer un marco general de la relación laboral. Está bien que se establezcan mínimos de vacaciones, de licencias especiales en casos dados (nacimiento o muerte de familiar, matrimonios, etc.), pero que en todo caso sean las negociaciones colectivas e individuales de cada lugar de trabajo las que vayan fijando los pormenores detallados del contrato.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

## 2.4. Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no tiene que aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo, por ejemplo: la fijación de un salario mínimo muy por encima del mercado. Parafraseando el dicho, no por mucho madrugar amanece más temprano, podemos decir que no, por mucho tutelar se mejora al trabajador. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos considerandos de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos considerandos del Código de Trabajo se deja entrever la validez de este principio, como en los pasajes siguientes: El derecho laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles y finalmente realizando el derecho del trabajo, así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral deben tener muy presente este principio en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o sesgados que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como de los trabajadores, deben así mismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas".[17] (sic.)

El Licenciado Miguel F. Canessa Montejo, expreso que los principios del Derecho del Trabajo, "según su análisis y estudio son:

- El principio protector
- El principio in dubio pro operario
- El principio de norma más favorable
- El principio de jerarquía
- El principio de modernidad
- El principio de competencia normativa
- El principio de condición más beneficiosa y la teoría de derechos adquiridos
- El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

[17]. Fernández Molina. **Op. Cit**. Pág. 30

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 2.1.1. El principio protector

En el caso del ordenamiento guatemalteco esto se refleja desde el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala al señalar "Tutelaridad de las leyes del trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes". "El artículo constitucional plasma el carácter tutelar de las normas laborales, resaltando la protección que prescribe a favor de los trabajadores. Si bien esta regla constitucional se refiere expresamente al marco normativo, no puede dejar de vincularse que también aludiría a la propia naturaleza del Derecho Laboral".[18] (sic.)

### 2.1.2. El principio in dubio pro operario

"El principio in dubio pro operario se ubica en el plano de la aplicación de las normas laborales, y señala que en caso de duda sobre la interpretación en el contenido o el alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador".[19] (sic.)

El principio in dubio pro operario se encuentra recogido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

[18]. Canessa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 143
[19]. **Ibid**. Pág. 145

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores". De igual modo, se puede postular que el Artículo 17 del Código de Trabajo lo establece en los siguientes términos: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

La doctrina ha sido muy prolifera en definir al principio in dubio pro operario. El profesor español Luis de la Villa lo enuncia bajo estos términos: "de entre dos o más sentidos de la norma ha de acogerse aquel que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador".[20] Para Américo Pla, el principio in dubio pro operario se presenta "en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador".[21] En el caso del laboralista peruano Neves: "El principio del in dubio pro operario enuncia que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador".[22] (sic.)

"Entre las diferentes definiciones reseñadas sobre el principio analizado hay tres elementos en común:

a. El principio se ubica en el ámbito de la aplicación de la norma;

---

[20]. De la Villa Gil, Luis Enrique. **Esquemas del derecho del trabajo**. Pág. 71
[21]. Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 40
[22]. Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho laboral.** Pág. 120

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b. Existe una duda en la interpretación de la norma, ya sea en su contenido o en su alcance; y,

c. Se selecciona la interpretación que resulte más favorable al trabajador.

Dicho principio solo se aplica cuando exista duda en la interpretación del contenido o alcance de una norma, y que dentro de las diferentes interpretaciones que caben, corresponde seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador.

Respecto a la duda sobre el alcance de la norma, la doctrina se ha inclinado en considerar que el principio in dubio pro operario se aplica tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio.

Así mismo, una antigua posición sobre la correcta aplicación del principio señala que si hay duda sobre cuál es la interpretación más favorable al trabajador, se aconseja recurrir a la opción que realiza el propio trabajador.

Sin embargo, este último criterio puede chocar con lo establecido en el mencionado artículo 17 del Código de Trabajo guatemalteco, cuando establece que la interpretación de las normas laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. Es decir, se privilegia normalmente la interpretación a favor del colectivo de trabajadores en vez del trabajador tomado individualmente.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En conclusión, el principio in dubio pro operario en Guatemala consiste en la aplicación del criterio conforme al cual si existe una duda en la interpretación sobre el contenido o el alcance de un dispositivo legal, convencional o contractual, se preferirá aquella que resulte más favorable al trabajador".[23] (sic.)

### 2.1.3. El principio de norma más favorable

"El principio de la norma más favorable consiste en que al concurrir dos o más leyes laborales que pueden ser aplicadas a determinada situación jurídica, el intérprete o el operador jurídico preferirán la norma más que resulte más favorable al trabajador. Se diferencia del principio in dubio pro operario en que la duda se plantea en la selección de la norma aplicable y no como aquel donde la duda reside en la interpretación del contenido o alcance de la norma.

El supuesto de la aplicación del principio de norma más favorable es la concurrencia de dos o más preceptos laborales. Pues bien, esto conduce a estudiar dos tipos de relaciones normativas donde existe este tipo de concurrencia, la relación de conflicto y la relación de suplementaridad y establecer en cuál de ellas se aplica el referido principio".[24] (sic.)

---

[23]. Canessa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 147
[24]. **Ibid**. Pág. 159

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 2.1.4. El principio de jerarquía

"Este principio consiste en que las normas de un ordenamiento jurídico se encuentran distribuidas en función al rango normativo que ostentan dentro de la pirámide establecida por la norma fundamental, debiendo cada norma conforme a su ubicación respetar a las normas de rango superior y a la vez ser respetadas por las normas de rango inferior. Así, cuando una norma de rango inferior viola el contenido de una norma de rango superior, el ordenamiento jurídico establece su invalidez.

El campo laboral no es ajeno a la aplicación del principio de jerarquía dentro de su ámbito. Así, una norma estatal o profesional deberá respetar siempre el contenido imperativo y el alcance de las normas de rango superior conforme a la distribución establecida por la Constitución del ordenamiento nacional.

No obstante lo anterior, se debe tener presente que el principio de jerarquía tiene cierta flexibilidad en el campo laboral, en razón de su aplicación del principio de norma mínima, el cual permite que una norma de rango inferior pueda mejorar lo establecido por la norma de rango superior. En efecto, si la propia norma de rango superior permite que una norma de rango inferior regule de manera más favorable para el trabajador, no existe una violación al principio de jerarquía porque es la propia norma de rango superior la que lo posibilita.

El principio de jerarquía se encuentra establecido bajo dos modalidades dentro del ordenamiento guatemalteco. En primer lugar, el principio de la supremacía

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

constitucional recogido en los artículos 44, 175 y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el primer párrafo del artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, y en segundo lugar, el principio de legalidad recogido en el artículo 183 inciso e) de la Constitución y el segundo párrafo del artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial. Con lo que las normas del ordenamiento jurídico están sometidas a las reglas constitucionales, y a la vez las normas reglamentarias están sometidas tanto a las reglas constitucionales como a las disposiciones legales. Con lo que la violación al mandato constitucional o legal supondrá la invalidez de la norma infractora".[25] (sic.)

### 2.1.5. El principio de modernidad

"Este principio consiste en que una regulación posterior deroga expresamente por ser incompatible a una regulación anterior, ya sea del mismo rango normativo o de inferior rango. Es la plasmación del aforismo latino la lex posteriori derogat priori. En el ordenamiento laboral, al igual que en las restantes ramas del Derecho, tiene plena vigencia el principio de modernidad u orden cronológico normativo, imprescindible para la evolución de los sistemas jurídicos. De acuerdo con él, las disposiciones se derogan o eliminan por otras posteriores incompatibles de igual o superior rango.

El ordenamiento guatemalteco recoge el principio de modernidad en el Artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, cuando señala que las leyes se derogan por leyes posteriores: a) por declaración expresa de las nuevas leyes; b) parcialmente, por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes;

[25]. **Ibid.** Pág. 167

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

c) totalmente porque la nueva ley lo regule, por completo, la materia considerada por la ley anterior; d) total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad.

Por ello no cabría una antinomia por divergencia, si una de las normas concurrentes, han sido derogadas total o parcialmente del ordenamiento jurídico, con lo que tampoco se materializa el supuesto para la aplicación del principio de norma más favorable".[26] (sic.)

### 2.1.6. Principio de competencia normativa

"Este principio en el campo laboral, consiste en la distribución de potestades para determinados órganos estatales (el Congreso, el Gobierno, etc.) y los agentes sociales (autonomía colectiva), para regular las relaciones laborales. Su importancia reside en que, al distribuirse la competencia normativa entre los órganos estatales y los agentes sociales, se evita una invasión reguladora entre ellos. Así cuando existe una reserva legal sobre una materia, los agentes sociales están prohibidos de regular dicho tema. De igual modo, la reserva legal también impide que el gobierno pueda regular la materia quedando exclusivamente dicho rol regulador bajo la competencia del Congreso.

En el ordenamiento guatemalteco la distribución de competencias normativas se encuentra fijada en la Constitución Política de la República. Las normas principales son los artículos 106, 157, 171 inciso a, 183 incisos e y f de la carta magna guatemalteca.

[26]. **Ibid.** Pág. 170

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En el caso de las reservas legales en materia laboral, la Constitución Política los establece en los Artículos 102 inciso e, f, g, j, l, n, q; Artículos 103, 104, 105 y 106.

Si en la concurrencia de normas laborales una de ellas ha sido emitida por un órgano normativo que carece de dicha potestad, ese precepto es inválido para el ordenamiento, y por ende no se produce una antinomia por divergencia que permita recurrir al principio de norma más favorable.

Finalmente, los procedimientos de creación de normas se refieren a que existen determinados requisitos que deben cumplir los órganos normativos para ejercer válidamente la potestad de emitir normas. Así, para que el Congreso dicte una ley, se requiere contar con la aprobación de un número de congresistas; o en el caso de los agentes sociales, que el pacto colectivo deba cumplir determinados requisitos legales. Cada norma cuenta con su procedimiento de creación establecido en el ordenamiento jurídico, por lo que las leyes que cumplan dicho procedimiento se consideran validas. Lo contrario significaría que, si una de las regulaciones laborales concurrentes no ha cumplido con los procedimientos de creación es invalida para el ordenamiento".[27] (sic.)

### 2.1.7. El principio de condición más beneficiosa y la teoría de derechos adquiridos

"Este principio consiste en que los trabajadores, que han adquirido un derecho laboral, lo conservan a pesar de que la regulación que le dio su origen se vea modificada o

[27]. **Ibid.** Pág. 172

derogada en el ordenamiento jurídico. Se diferencia del principio in dubio pro operario en que no existe ninguna duda sobre la interpretación de la norma, se trata más bien de la ultractividad de la norma derogada o modificada. Así mismo, se diferencia del principio de la norma más favorable en que si bien concurren dos preceptos (la ley que otorga el derecho y la nueva norma que la modifica o deroga), no hay ninguna selección de una de las reglas por ser más favorable al trabajador, sino mas bien, se señala que la nueva norma no se aplica para los trabajadores que han adquirido el derecho proveniente del precepto modificado o derogado".[28] Además, como bien sostiene Ojeda Aviles: "Se diferencia del principio de norma más favorable, en que no busca la aplicación de una norma entera, sino el mantenimiento de concretos derechos obtenidos por una parte de los trabajadores".[29] (sic.)

La doctrina jurídica ha definido formas al principio de condición más beneficiosa. El profesor Plá lo hace del siguiente modo: "Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse".[30] Para el laboralista Ojeda Aviles consiste en que: "El principio indica que estas mejoras deben perdurar para quienes las han disfrutado, o como mucho para quienes han comenzado a cumplir los requisitos para su obtención (expectativas de derecho), no para los demás".[31] (sic.)

---

[28]. **Ibid.** Pág. 189
[29]. Ojeda Avilés, Antonio. **El principio de condición más beneficiosa**. Pág. 172
[30]. Pla Rodríguez. **Op. Cit**. Pág. 60
[31]. Ojeda Avilés. **Op. Cit**. Pág. 171

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El fundamento jurídico del principio de condición más beneficiosa reside en la teoría de los derechos adquiridos, la cual postula que los derechos obtenidos por una regulación ingresan al patrimonio jurídico de las personas y no pueden ser modificados o derogados por una regulación posterior que resulte peyorativa. Para el caso laboral, Neves lo formula del siguiente modo: "La teoría de los derechos adquiridos permite retener la ventaja lograda porque considera que la norma que la concede se ha incorporado al contrato y este ya no se afecta por la modificación posterior de la norma. Constituye el fundamento que requiere el principio de la condición más beneficiosa para operar en este campo".[32] (sic.)

La teoría de los derechos adquiridos ha recibido el respaldo de la jurisprudencia internacional, específicamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos al analizar si el derecho a la pensión de jubilación puede considerarse un derecho adquirido. Al respecto, la interpretación de dicha corte del Artículo 21 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, referente al derecho de propiedad, señala que cuando una persona recibe una pensión de acuerdo a la legislación interna, esta se trata de un derecho adquirido, y por ende se incorpora al patrimonio de la persona.

[32]. Neves Mujica, Javier. **La teoría de los hechos cumplidos**. Pág. 92

### 2.1.8. Principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

"El principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos consiste en que el trabajador no puede disponer libremente, por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, siendo nula dicha renuncia".[33] (sic.)

La doctrina jurídica ha establecido diversas definiciones del principio. Para plá es: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio".[34] En el caso de Ojeda Aviles: "La indisponibilidad queda delineada como aquella limitación de la autonomía individual por la que se impide a un sujeto, con legitimación y capacidad adecuadas, efectuar total o parcialmente actos de disposición sobre un derecho determinado".[35] Según Neves: "El principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con invalidez la trasgresión de esta regla".[36] (sic.)

"El fundamento del principio de irrenunciabilidad reside en dos puntos. El primero, el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el Derecho del Trabajo. El segundo, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace

---

[33]. Canessa Montejo. **Op. Cit**. Pág. 199
[34]. Pla Rodríguez. **Op. Cit**. Pág. 67
[35]. Ojeda Avilés, Antonio. **La renuncia de derechos del trabajador**. Pág. 58
[36]. Neves Mujica. **Op. Cit**. Pág. 103

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

es la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción en su capacidad de disposición sobre sus derechos.

La Constitución Política de la República recoge este principio en el primer párrafo del Artículo 106: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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.... Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual del 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".[37] (sic.)

[37]. Canessa Montejo. **Op. Cit.** Pág. 203

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# CAPÍTULO III

## 3. El contrato de trabajo

### 3.1. El contrato

"El Contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia, dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tacita, y aun en forma expresa, los conceptos Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo. Por lo mismo, se hará un estudio de lo que son ambas instituciones".[38] (sic.)

"El Contrato de Trabajo guarda mucha semejanza con los contratos de adhesión, en vista de que no puede celebrarse si no es sujeto a condiciones mínimas establecidas por el Estado en defensa de una clase de personas que como los trabajadores, se encuentran en inferioridad de condiciones, ante una contraparte sumamente poderosa.

El trabajador es económicamente débil frente a su empleador, por lo que el Estado ha debido dictar normas mínimas irrenunciables para salvaguardarlo contra el peligro de una imposición en contra de sus intereses, aprovechándose de ese Estado de insuficiencia económica. Ahora bien, la adhesión no siempre es automática, pues el trabajador puede solicitar y pactar condiciones superiores a las fijadas por la ley de

[38]. Fernández Molina. **Op. Cit**. Pág. 85

SECRETARIA

manera que cabe un cambio de voluntades entre las partes, lo que puede producirse en el propio contrato de trabajo o mediante la celebración de un instrumento de normación colectiva de trabajo.

De acuerdo con la doctrina, el contrato de trabajo presenta características propias que conllevan a ubicarlo dentro del ordenamiento jurídico.

### 3.2. Ubicación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico

Aunque el contrato de trabajo, es típico que originalmente se fundó en la locación de servicios, hoy en día, se diferencia de ella. Es verdad que hay reglas del derecho civil que alcanzan al contrato de trabajo, no hay que olvidar su origen. El Contrato de Trabajo está fuera del derecho común, especialmente en lo que atañe a las obligaciones; no hay en él una simple relación sinalagmática, sino que existen otros ingredientes que le son característicos, como el deber de la lealtad, el de la fidelidad, entre otros, que escapan completamente del marco de las obligaciones civiles, ya que son puramente obligacionales, sino tienen un carácter jurídico-personal.

El contrato de trabajo, como fuente de los derechos y obligaciones de las partes, ha quedado bastante reducido por la ley y por la negociación colectiva. El contenido de aquellos instrumentos de normación colectiva forma una parte muy importante del Contrato de Trabajo, convirtiéndose en un estatuto legal que sustituye al derecho legislado y obliga a la adecuación del contrato mismo. Pero, con todo, no puede

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

negarse que es aun una de las fuentes y de las importantes, en relación a las vinculaciones que unen al patrono con sus trabajadores.

En el estudio de cualquier rama del saber jurídico debe concretarse la terminología y dar su concepto, así como delimitar sus instituciones, encuadrándose dentro de los márgenes del derecho al cual pertenece. Esta regla es de aplicación estricta en lo laboral y necesaria al mismo tiempo, ya que este derecho se ha estructurado definitivamente.

El Contrato de Trabajo está considerado como el centro, el núcleo del derecho laboral, pero, cabe preguntarse si el constituye y regula toda la relación jurídica que tiene como fin las prestaciones de las actividades humanas. Al principio el Contrato de Trabajo tenía por objeto regular las actividades que se prestan en relación de dependencia, pero luego, disposiciones legales incluyeron en su ámbito a ciertas actividades que no correspondían exactamente a ese esquema, como el trabajo a domicilio, el de aprendizaje, entre otros. Esta inclusión se debió, en gran medida, a que los trabajadores subordinados son considerados económicamente débiles y los nuevos agregados también se estimaban que estaban en igual ubicación y se les amparo, sin tener la convicción que había una subordinación cierta.

Derivado de lo anterior, el problema mayor lo ocasiona la discusión sobre si el contrato de trabajo es tal o sí en realidad es un contrato de actividad. La rápida evolución experimentada por el derecho laboral, origino que fueran desprendiéndose nuevas relaciones jurídicas y el ámbito del contrato laboral se hiciera más amplio. De tal cuenta,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que aquello que fue primitivamente una especie del género locación de servicio ha llegado a ser un género en sí, conteniendo una serie de especies".[39] (sic.)

Al respecto, Fernández Madrid, señala "Decir Contrato de Trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho del trabajo, no un contrato único, al igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato especifico, sino uno de ellos, encuadrado dentro de la norma del Derecho Civil o del Comercial.

La cuestión consiste, en síntesis, en determinar si es posible que las diversas relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana, sean reducidas a un solo género como es el Contrato de Trabajo.

La denominación de Contrato de Trabajo es equivocada si se quiere darle un sentido restringido, pues quedan fuera de él, situaciones que deben estar comprendidas y si se quiere dar un concepto amplio, también hay un equívoco, pues no es posible abarcar en una sola denominación o figura jurídica a toda una gama de situaciones diversas. Con ello, o bien se crea una definición múltiple, siempre incompleta, o bien, se introduce el confusionismo en la materia".[40] (sic.)

Por su lado Deveali señala: "Que la denominación correcta es contrato de actividad y abarca a todas las formas de contrato en que interviene la actividad del hombre, como la locación de obra, las prestaciones profesionales, el mandato, las sociedades de

[39]. Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 123
[40]. Fernández Madrid. **Instituciones del derecho colectivo del trabajo**. Pág.102

industrias, cooperativas de producción, etc".[41] En otro párrafo agrega: "Si se quiere conservar la denominación Contrato de Trabajo es, pues menester ampliar su concepto, de modo que pueda comprender todas las formas de actividad que constituyen el objeto de dicha reglamentación, y considerar a estas, como especie de aquel, salvo sustituirse en el momento oportuno el concepto de Contrato de Trabajo por el de Contratos de Trabajo o Contratos de actividad, utilizando estas denominaciones para indicar todo un grupo de contratos autónomos, de configuración tradicional o reciente, que tienen en común el hecho de poseer como contenido la actividad humana.

No es posible dejarse llevar por hechos consumados que conspiran contra el verdadero campo de la materia laboral. La unificación errónea cercena del ámbito laboral a una gran cantidad de institutos, como los contratos de empleo público, los autónomos, etc. Que por tener el contenido prestación del trabajo humano deben estar normados por leyes laborales. Sin embargo, se encuentran dispersos en distintos derechos, o regidos por varios simultáneamente, muchas veces contrapuestos entre sí, en punto a sus principios fundamentales. Esta anomalía es aceptada y aun defendida por aquellos que sostienen con todo calor la autonomía del derecho laboral.

Es menester reaccionar contra esta concepción retrograda y dar a lo contractual laboral su verdadero contenido: cuanto acuerdo de voluntades tenga por objeto la prestación del trabajo humano es un contrato laboral que debe ser regido por este derecho en todo lo que concierne exclusivamente a dicha prestación. Ello no impide la vigencia de normas de otras ramas jurídicas, si la actividad cae bajo sus esferas especificas.

---

[41]. Deveali, Mario. **Alcance de las regulaciones derivadas del proceso colectivo**. Pág. 144

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Por ello, la denominación Contrato de Trabajo, solo indica un tipo determinado de Contrato para distinguirlo de otros: Civil, Comercial, Administrativo, etc., pero no señala a uno determinado. Cada una de las actividades del hombre tiene su característica propia adecuada a dicha actividad y, por lo tanto, debe tener su régimen propio en lo que le es específico".[42] (sic.)

"En el Derecho Laboral guatemalteco, los regímenes especiales de trabajo se regulan las actividades sujetas a régimen especial de prestación de los servicios; y aunque estos presentan las particularidades que rigen a estas actividades, no se encuentran estas últimas abstraídas de la figura del Contrato de Trabajo, el cual las rige, aunque con circunstancias especiales".[43] (sic.)

### 3.3. El contrato y la relación de trabajo

"Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término de 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 independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la Relación de Trabajo sobre el Contrato de Trabajo. Sobre todo, porque el Contrato tienen una

---

[42]. **Ibid**. Pág. 148
[43]. Franco López. **Op. Cit**. Pág. 125

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación tienen 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 al derecho laboral como un encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del 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 solo 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 prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, 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 la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo".[44] (sic.)

[44]. Fernández Molina. **Op. Cit**. Pág. 86

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 3.4. Origen histórico del contrato de trabajo

"Si analizamos la historia de la humanidad, vemos que siempre ha habido dos clases fundamentales en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajan para otros y los que usufructúan ese trabajo.

Se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado.

En el régimen de la esclavitud, la vinculación de trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo; por lo tanto, no puede hablarse de Contrato de Trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa.

Con la evolución de los tiempos, el esclavo va adquiriendo ciertas prerrogativas, entre ellas, el de poder adquirir su libertad. La escasez de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y así comenzó el segundo período, el de la servidumbre, en que el hombre ya no pertenecía a un amo, sino a la tierra. De esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente.

Aquí hay una especie de vinculación entre las partes; ante todo, el siervo ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y por ende, con derechos y obligaciones y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

no solamente estas. Los señores feudales, dueños de la tierra, debían respetarlo y darle protección. Estos, a su vez, eran acreedores de fidelidad y obediencia. Cuando una tierra cambiaba de propietario los siervos, a su vez, pasaban al nuevo señor feudal. En consecuencia, aún cuando se había obtenido un ligero avance, se estaba muy lejos de la existencia de un Contrato de Trabajo. El trabajador es dignificado, pero hay que tener presente que cuando la esclavitud reglamentada se transformo haciendo al hombre libre, no se le otorgo independencia, sino que debía vivir con su trabajo a las órdenes de otros hombres. Desapareció así la esclavitud, que se transformó en servidumbre. Se convierte al trabajador en una mercancía que se vende o permuta.

Aparecen regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol; no se permitía la sustitución de las partes en la prestación del trabajo; ser respetaban los reposos festivos, etcétera.

El tercer periodo, o sea el régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida es la organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro, que era el empleador. En un principio existía solo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le agrego la de los compañeros. Aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; este les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de compañero. Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría, trabajaban a las órdenes de un empleador (maestro). Estaban en

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

mejores condiciones que el aprendiz, pero también se encontraban en relación de dependencia con el maestro.

No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza; en muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Si se puede decir que comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, solo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación.

El cuarto período, el de las manufacturas, da comienzo a la existencia del contrato de trabajo.

Se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos. El trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 3.4.1. Régimen del asalariado

La Revolución Francesa fue la que puso virtualmente la piedra fundamental del contrato de trabajo. El maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incide plenamente sobre la vinculación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente de ese carácter.

Se considera que este período pasó por tres fases: La primera de carácter jurídico, la segunda prevalentemente económica y la última, de carácter social.

La primera se caracteriza por la existencia de un concepto de justicia que debe reglar las relaciones obrero-patronales. Nace así la teoría del riesgo profesional, para atemperar las consecuencias de los infortunios laborales; la del abuso del derecho para los despidos abusivos y la del enriquecimiento sin causa para corregir ciertas situaciones abusivas. Igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar al trabajador amparado por el derecho laboral. La fase segunda se caracteriza porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo, en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos. Por otra parte, el gremialismo hace que se inviertan los factores y la parte fuerte es la obrera. Queda fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan claramente la calidad de dependientes y, entonces, el derecho del trabajo estira sus normas para comprenderlos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La última fase, la social, tiene en cuenta la intima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social. El binomio trabajador-empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado-trabajador-empleador y la manera de llevar a cabo esta tercera etapa es la seguridad social.

En un principio de esta evolución, cuando nace el contrato de trabajo, se proyecta como un contrato más entre los reglados por el derecho civil; se le encuadra dentro de los contratos de arrendamiento de servicios.

Nace bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó el siglo XIX y comienzos del XX, en que la ley estaba al servicio de los particulares, garantizando la acción de estos hasta límites intolerables. Es en base a ello que tres principios gobiernan el mundo contractual: La llamada autonomía de la voluntad privada, la libertad de contratación y la seguridad jurídica como garantía de los derechos individuales.

Los abusos a que dio lugar esta doctrina hicieron caer en crisis esos principios liberales. Entonces interviene el Estado a imponer reglas y controles; por otra parte, aparecen los convenios colectivos que también fijan condiciones de trabajo. De esta manera se va consolidando y llega al estado actual en que, tanto la doctrina como la legislación están conformes en que el contrato de trabajo debe ser reglado y controlado, no solo por el Estado, sino también por las partes, mediante los convenios colectivos.

En esta fase, en cualquiera de las etapas que comprende, se está siempre en presencia de un contrato de trabajo. En su primera etapa podrá estar viciado el consentimiento por

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

la gran presión económica del empresario, pero existe un principio de acuerdo de voluntades. Actualmente, podrá disentirse en cuanto a los alcances de ese acuerdo, debido justamente a la intervención del Estado y los convenios colectivos en su reglamentación, pero siempre mediara un acuerdo y los trabajadores pueden y lo hacen, discutir libremente las condiciones de su contrato, claro está, sin dejar de lado las normas mínimas de orden público.

### 3.5. Fuentes del contrato de trabajo

Ante todo, cabe distinguir entre las fuentes del régimen jurídico del contrato de trabajo con las del contrato de trabajo en sí. Aquellas se encuentran establecidas en la Ley, los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho laboral y del derecho en general, la doctrina, la justicia social y la equidad. El orden de las fuentes indicadas precedentemente no implica, necesariamente, un grado de preferencia o prioridad, dado que en ciertas circunstancias él puede ser alterado. Si bien la Ley es la principal fuente, en ocasiones puede perder ese carácter sobre todo cuando, por aplicación de uno de los principios del derecho laboral juega la norma más favorable al trabajador.

La ley es la más importante. Por ley se debe entender toda norma que provenga de una autoridad con facultad de dictarla. En primer lugar, está la Constitución Política de la República, los Convenios Internacionales de Trabajo, las leyes ordinarias entre las que se incluyen los instrumentos de normación colectiva que poseen esa jerarquía y los reglamentos interiores de trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La Constitución es la fuente suprema, aunque no necesariamente la más favorable para el trabajador pues puede ser superada por cualquier otra norma sin importar su jerarquía. Básicamente la Constitución es un parámetro mínimo magno. En una Constitución hay dos tipos fundamentales de clausulas: las operativas y las meramente declarativas. Las primeras deben ser aplicadas indefectiblemente sin necesidad de reglamentación alguna; las otras son pautas que debe seguir la legislación.

El Código de Trabajo es una fuente esencial del contrato de trabajo. Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y Convenios Colectivos son otra fuente principal. Ellos nacen por la voluntad conjunta de las partes interesadas y pueden modificar todas las leyes, siempre que sea que su carácter sea más favorable para los trabajadores".[45] (sic.)

En cuanto a las razones de ser de esta fuente, Leonardo Rivas señala las siguientes:

a. "Las leyes contemplan generalmente situaciones omnicomprensivas de todas las situaciones que puedan en ella encuadrarse; las convenciones colectivas de trabajo cumplen la función de adaptar las normas legales a las necesidades de la actividad de que se trata;

b. Nadie mejor para conocer las modalidades de quienes están vinculados con ella: trabajadores y empleadores que son, en última instancia y normalmente a través de

[45]. Franco López. **Op. Cit**. Pág. 129

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

sus asociaciones profesionales quienes acuerdan las convenciones colectivas de trabajo;

c. Las normas laborales deben adaptarse a las distintas tecnologías de la actividad de suyo cambiantes; movilidad necesaria que solo puede serle dada con más prontitud por la convención colectiva de trabajo que con sus modificaciones".[46] (sic.)

"Los usos y costumbres tienen también su importancia. En materia laboral, la distinción entre unos y otros es simplemente bizantina. Consiste en una práctica que modifica, aclara, crea, reforma el régimen jurídico del contrato, salvo, claro está, que vaya contra normas de mayor beneficio para el trabajador. Aunque la realidad enseña que en muchas ocasiones esos usos o costumbres han derogado una norma explicita.

También los principios generales del Derecho del Trabajo, son una fuente muy importante del Contrato de Trabajo, sobre todo en lo relativo a su interpretación.

Aunque los principios ya fueron abordados con anterioridad, ver si efectivamente fueron derechos antes que este, es conveniente señalar que la doctrina los resume en tres grandes postulados: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Los principios generales del derecho tienen también su aplicación, sobre todo cuando no haya una norma específica donde acudir, ya sea por insuficiencias o lagunas legales. De todas maneras, hay que recordar que el derecho del trabajo se desprendió

[46]. Rivas. **Los directores sindicales**. Pág. 126

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

del Civil y que los principios generales del Derecho son algo común a todos los derechos, pues están ínsitos en la naturaleza íntima de ellos.

La justicia social y la equidad figuran también entre las fuentes. Ambos términos son un poco ambiguos, de una interpretación totalmente subjetiva que hace un poco difícil su aplicación. Sin embargo tienen su gravitación, pues hay situaciones en que su aplicación es evidentemente necesaria.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, establece que "son fuentes del derecho del trabajo: En primer lugar: Los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con aquellos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común", aunque se refiere al derecho del trabajo en general, puede considerarse que estas fuentes también lo son del contrato de trabajo y su aplicación debe observarse, aunque, como también ya se señalo su orden de prelación puede ser alterado. Por otro lado, la doctrina legal que en materia constitucional sienta la Corte de Constitucionalidad puede considerarse una fuente importante en el derecho del trabajo en general, pues obliga a los tribunales de trabajo y previsión social a adecuar el contenido de sus fallos también en esta materia. En este sentido no puede dejar de señalarse que en los últimos tres años la Corte de Constitucionalidad ha establecido no menos de diez nuevas doctrinas legales que en materia laboral son aplicables hoy por los tribunales de trabajo, contribución en extremo importante, que hay que reconocer a este Alto Tribunal, que solo se le ha cuestionado, mas no aplaudido, por cosas como ésta.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 3.6. Ámbito de aplicación del contrato de trabajo

De acuerdo a lo señalado al tratar el tema de Contrato de Trabajo y Contrato de Actividad, la corriente moderna estima que la materia laboral solo tiene vigencia cuando media una vinculación de dependencia y subordinación, aunque en ocasiones sea ella realmente muy poco definida y muy sutil.

Por ello, en algunas legislaciones latinoamericanas se regula que la vigencia de esta Ley quedara condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

En cuanto a lo que se entiende por contrato de trabajo, se recoge de la doctrina que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Como puede apreciarse, media un contrato de trabajo cuando existe una relación subordinada de ese carácter. Evidentemente, la doctrina es comprensiva y de todas las actividades que implican el esfuerzo humano. Por un lado, el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 18, define al contrato individual de trabajo, como: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vinculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono),

sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". Esta definición, no solo iguala, sino también supera a la propuesta por la doctrina, pues comprende todos los elementos que caracterizan el contrato de trabajo.

### 3.7. Concepto de contrato de trabajo

Se ha sostenido que el contrato de trabajo se refiere únicamente a los asalariados, es decir, para hombres de una categoría social, requiriéndose además otras condiciones para que se configure realmente como tal.

Muchas han sido las definiciones que se han dado al respecto; cada autor trata de dar la suya y que en lo posible difiera de las anteriores, para lo cual suelen tomar conceptos diferentes como distintivos o caracterizantes. Algunos la basan en la onerosidad; otros en la subordinación conjuntamente con otros elementos; algunos en la bilateralidad y la conmutatividad, etc.

Como ya se relacionó, que el trabajo humano puede manifestarse de diversas maneras y formas, por lo que la conceptualización del Contrato de Trabajo da lugar a dificultades, pues si es muy amplia, comprende situaciones que no corresponde encuadrarlas dentro de su ámbito y si es muy restringida, cometerá injusticias, eliminándose casos que correspondería amparar.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Para evitar ese escollo, hay que buscar un elemento que sea común a todos los contratos que integran la disciplina pero hasta ahora no se ha obtenido unanimidad en tal sentido, si bien la subordinación o dependencia parece ser el elemento más constante.

Las definiciones pueden ser encaradas desde un punto de vista técnico-didáctico o dogmatico-positivo.

Las primeras, o sea las doctrinarias, señalan específicamente lo que el contrato es; las segundas, es decir, las establecidas en la legislación, provienen de los ordenamientos jurídicos positivos.

En relación a la importancia de este estudio, cabe señalar que más provechoso resulta el análisis doctrinario que el positivo, pues sirve de orientación a los estudiosos y a los legisladores, fija el alcance y los efectos del contrato de trabajo, es decir, permite un estudio serio y profundo del instituto. En cambio, el análisis dogmático-positivo es útil únicamente para la interpretación en un país determinado y para el derecho comparado.

Los autores, al intentar definir el contrato de trabajo, toman en consideración diversos elementos que, a su criterio, son los que determinan la existencia de este.

Pueden considerarse dos grandes grupos de definiciones: La mayoría, que introduce el elemento subordinación en la conceptualización y aquellos que no lo consideran necesario".[47] (sic.)

Al respecto Roberto García Martínez señala: "Que la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quién ella se coloca, mediante una remuneración".[48] Igual orientación sigue Susana Marigo, al afirmar que: "Es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes".[49] Por su lado, Cesarino Junior afirma que: "es la convención por la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante una remuneración, a prestar servicios no eventuales a otra persona, bajo la dirección de esta".[50] El autor De Ferrari, en su Código de Trabajo comentando, define al contrato de trabajo como "aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración".[51] En igual sentido pueden señalarse las definiciones de Pérez Botija, Ramírez Gronda, Caldera, Gomes y Gottschalk, etc.

---

47. **Ibid.** Pág. 133

48. García Martínez. **El contrato de trabajo**. Pág. 201

49. Marigo. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 170

50. Cesarino, Junior. **El derecho sindical como derecho social**. Pág., 222

51. De Ferrari. **El derecho del trabajo**. Pág. 180

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En cambio, son contrarios a la subordinación Manuel Alonso García, por considerarla más que innecesaria, insuficiente. Su definición es la siguiente: "Todo acuerdo de voluntades, en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración".[52] Para Mesquita Barros Jr. "Es el acuerdo tácito o expreso, de estructura compleja, por el cual una persona física o jurídica mediante salario presta sus servicios a otra".[53] Según Bayon Chacon es "un contrato por el cual una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole los resultados".[54] (sic.)

### 3.8. El contrato en la legislación laboral guatemalteca

"De la impresión que nuestra legislación, de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de los que son los Contratos y sus connotaciones. El Contrato, como anteriormente se indico, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de Derecho Privado. La admisión de la figura del Contrato en el 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

---

[52]. Alonso García. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales.** Pág. 315

[53]. Misquita Barros, Jr. **Las relaciones individuales de trabajo**. Pág. 222

[54]. Bayón, Chacón. **Contratos especiales de trabajo**. Pág. 216

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código. Lo importante es la relación, no la denominación ni las formulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto de este punto. Al establecer tajantemente que: "para que el Contrato Individual del Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios". 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, 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 incumpla sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un Tribunal de Trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo 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. Sin embargo, 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, señala que: "la falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o relación de trabajo, solo obliga a los que en ella incurran a la

responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, asi perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público. Por ello el Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato. De hecho, el Título Dos del Código se denomina Contratos y Pactos de Trabajo. Y dentro de su desarrollo concede varios artículos a lo que son los contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa 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 difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber aceptado sus condiciones mínimas de trabajo. Esto es, que haya celebrado su respectivo Contrato de Trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, seria 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 nos 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.

Resumo de lo indicado que 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 no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente me estoy refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores o de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

SECRETARIA

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta la legislación laboral, ya que regula la suspensión de contratos de trabajo, la terminación de los contratos de trabajo, evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral, y sin perjuicio de que en algunos pasajes se menciona indistintamente contrato o relación de trabajo.

### 3.9. Elementos generales del contrato de trabajo

Habiéndose establecido que, con características propias, el contrato de trabajo si es un contrato, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato.

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil:

1. Capacidad
2. Consentimiento
3. Objeto.

#### 3.9.1. Capacidad

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 3.9.2. Capacidad de goce

Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.

### 3.9.3. Capacidad de ejercicio

Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. Se habla también de una capacidad para trabajar, pero esta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil distingue entre incapacidad relativa e incapacidad absoluta. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, los menores de edad de uno u otro sexo, en contraposición a las leyes civiles: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años."

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

a) El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b) Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el Contrato de Trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un Contrato cuyo contenido está establecido por las condiciones legales mínimas que están establecidas.

c) Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General del Trabajo.

d) Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia derecho a los frutos de ese trabajo.

e) El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar.

Existen, sin embargo, algunas contradicciones en el articulado del Código de Trabajo referente a esta capacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32 y 150 y el 148, literal e, por el otro. Sin embargo, para superar este punto, se ha interpretado así: "Para que un menor de 14 años trabaje, se necesita de autorización de la Inspección General de Trabajo; una vez obtenida dicha autorización de la Inspección General de Trabajo; el Contrato lo puede celebrar el representante del menor, o el mismo menor previa autorización, en cuyo caso requeriría una doble autorización".

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Esta amplitud en la capacidad del trabajador se extiende también a los insolventes y fallidos y asimismo, a la interdicción del patrono sobre los contratos que haya firmado antes de la respectiva declaratoria.

### 3.9.4. Consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución, al igual que en las últimas Constituciones de la República, así como en el Código de Trabajo: "Artículo 6: Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad licita que le plazca". Asimismo, se establece esta libertad del articulado de los artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de Contrato implica el concepto de consentimiento.

Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad (como el de vialidad en tiempos de Ubico en Guatemala).

La declaración de voluntad negocial se clasifica en:

- Receptiva
- No Receptiva.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea que lo tiene indeterminado, como por ejemplo: Una oferta al público.

En cuanto a vicios del consentimiento en Derecho Laboral podrían presentarse:

a) Error en la Persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

b) Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar el trabajo.

c) Violencia o intimidación: Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

### 3.9.5. Objeto

El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".[55] (sic.)

---

[55]. Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 95

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

### 3.10. Características del contrato de trabajo

Es fundamental para la presente investigación, enumerar las características principales de todo contrato de trabajo, las cuales individualizan a continuación:

a. **"Es de naturaleza privada:** Dado que se encuentra ubicado en el campo de las relaciones privadas.

b. **Es oneroso:** Porque cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales; no hay contrato de trabajo si no hay remuneración, cualquiera que sea la forma que adopte esta. Todo trabajo realizado sin retribución está fuera del ámbito de aplicación del actual concepto del Contrato de Trabajo. La equivalencia en la onerosidad es suficiente que sea subjetiva, pudiendo mediar desigualdad desde el punto de vista objetivo.

c. **Es de carácter sinalagmático:** Ya que ambas partes quedan obligadas mutuamente. El trabajador carga con una obligación de hacer, mientras que el empleador con una de dar. Puede decirse sinalagmático en su conjunto, pues cada prestación de cada una de las partes no corresponde a una contraprestación de la otra, como por ejemplo: Cuando se abona el salario sin que el trabajador efectué tarea alguna (vacaciones), o pago de salarios caídos (huelga) o salarios dejados de percibir (en el caso de la reinstalación).

d. **Es conmutativo:** Porque las prestaciones establecidas son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidades. Los contratantes conocen inmediatamente el alcance de sus ventajas y pérdidas.

e. **El Contrato de Trabajo es personal (Intuiti Personae):** Por lo menos de parte de los trabajadores, quienes deben realizar su trabajo personalmente. También puede serlo, en determinados casos, con relación al empleador, cuando su personalidad es la que determina el vínculo laboral.

f. **Tiene índole consensual:** Se perfecciona por la simple voluntad de las partes, sin requisitos especiales, ni es preciso efectivo, cambio de prestaciones. Desde el mismo instante del mutuo consentimiento las partes quedan obligadas a todos los efectos convenidos.

g. **Es de tracto sucesivo:** El elemento tiempo predomina en el. Las prestaciones van cumpliéndose durante todo el transcurso de la relación. Esta es la razón de la ilegalidad de la disolución unilateral del contrato a plazo incierto y la tacita reconducción en los de a plazo definido. También explica el cambio de las condiciones establecidas en el primitivo contrato, así como las variaciones en la retribución, entre otras cosas.

h. **Es principal:** Tiene carácter principal dado que no depende de ningún otro contrato.

i. **Es bilateral:** Puesto que un negocio jurídico concluido entre dos partes, cada una de las cuales es un centro de interés.

j. **Es un Contrato de Colaboración:** Ya que ninguna de las partes podrá existir sin la otra.

Estas características están implícitas en la figura del Contrato Individual de Trabajo guatemalteco, aunque no se identifiquen particularmente, pues todos son concurrentes en esta figura, por lo tanto no deben confundirse con los elementos propios o característicos del Contrato, pues en todo caso, estos últimos complementarían a aquellos.

La denominación Contrato de Trabajo es utilizada por primera vez en Bélgica, en el año 1,900, siendo seguida luego por Suiza y Francia. Esta denominación si bien tiene hoy una aceptación general, ha sufrido muchos procesos de crítica".[56] (sic.)

[56]. Franco López. **Op. Cit.** Pág. 137

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# CAPÍTULO IV

## 4. Análisis jurídico y doctrinario sobre la violación al principio de estabilidad laboral del derecho sustantivo

Es vital dentro del presente trabajo de tesis realizar el respectivo análisis jurídico y doctrinario, del tema central del estudio realizado, dicho tema es la violación al principio de estabilidad laboral del derecho sustantivo en el país, tanto en el ámbito de la iniciativa privada del país, como también en el sector público guatemalteco. Por lo cual explicaré el tema en los siguientes puntos:

### 4.1. Repercusiones sociales

Dentro de las repercusiones sociales que surgen por la celebración de contratos laborales, que vulneran principios doctrinarios del derecho del trabajo, se encuentran los siguientes:

a. Los ciudadanos guatemaltecos, se encuentran indefensos en sus derechos laborales, ya que la propia administración pública del Estado guatemalteco, es la que violenta derechos laborales de la población, ya que al signarse contratos laborales bajo el renglón 0-29, regulado en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala, se vulnera el principio doctrinario de Estabilidad Laboral, ya que los mismos son signados con una vigencia de un plazo corto, por ejemplo: Hay casos que se celebran contratos laborales, para tener

vigencia durante seis meses, un año; hasta existen casos extremos, como los contratos que se celebran por plazos tan cortos, como lo son tres meses. Los cuales se deben volver a signar después de cumplirse con el plazo de vigencia respectivo. Generando con ello un ánimo de inestabilidad en las relaciones laborales que surgen dentro de algunos entes que conforman la administración pública guatemalteca.

b. Derivado a los altos índices de desempleo, que lastimosamente arrojan las estadísticas en el país actualmente, los guatemaltecos con la finalidad de encontrar una plaza de empleo, ya sea dentro de una institución de la iniciativa privada del país, o un ente que conforme la administración pública del Estado, le restan importancia a que sus derechos laborales sean menoscabados y vulnerados, ya que la necesidad de llevar un plato de comida a la mesa de su casa, es mayor a la necesidad de exigir que el imperio de la ley, prevalezca, en este caso concreto, que el derecho laboral sea vigente y además sea positivo, en las relaciones laborales que surgen durante la contratación laboral guatemalteca.

c. Se sigue arrastrando con el abuso de poder histórico, que lastimosamente el país ha sufrido; ya que recordando diferentes estadios, de la historia del derecho laboral, no solo en Guatemala, si no en el mundo entero, el abuso de poder, siempre ha reinado en las relaciones laborales (patrono o empleador y trabajador), ya que los que poseen los medios de producción, son los que determinan la forma en que va a regir la relación laboral, no importando o no teniendo ninguna atención las condiciones en que el trabajo se va a prestar; es importante mencionar que siendo Guatemala un

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

país tercermundista o según otro criterio, un país en vías de desarrollo, la mayoría de la población no posee los medios de producción apropiados para convertirse en empresario de la noche a la mañana, ya que los medios de producción se encuentran en poder de terratenientes históricos, que se han heredado el poder del país a través de los años.

### 4.2. Repercusiones políticas

Dentro de las repercusiones políticas, que surgen durante la contratación laboral, realizadas bajo el renglón 029, del Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala, se encuentran las siguientes:

a. El abuso de líderes políticos, que utilizan las instituciones públicas, como plataforma política, ya que en sus campañas, se dan a la tarea de utilizar a individuos, durante la propaganda política respectiva, otorgándoles funciones específicas de pegar afiches, utilizar banderas del partido político, playeras, gorras, etc. Todas las artimañas que se utilizan durante la propaganda política; y les prometen a sus colaboradores, que al finalizar la campaña política, ellos obtendrán una plaza dentro de determinada institución, claro está, cuando la elección sea positiva y ellos (los líderes políticos) obtengan el puesto, por el cual se encuentran compitiendo políticamente; Al salir electo el candidato, y llegar a presidir determinada institución pública, ordena la revisión de los contratos laborales respectivos, y al finalizar el plazo por el que fueron signados, ya no se renuevan, dándole la oportunidad al líder político, de colocar dentro de la institución que preside, a gente de su conveniencia,

personas que le ayudaron en su campaña política, ya sea de manera monetaria o con trabajo de propaganda; coloquialmente hablando coloca a su gente dentro de la institución. Por lo cual se dice que dentro de las instituciones públicas no existe estabilidad laboral alguna, ya que los políticos las utilizan como medio para llegar al poder.

### 4.3. Repercusiones jurídicas

Dentro de las repercusiones jurídicas, que es la ciencia que atrae y corresponde en el presente caso para su estudio, y que es la que debe predominar dentro del trabajo de tesis respectivo, se encuentran las siguientes:

a. Incorrecta aplicación de los contratos regulados bajo el renglón presupuestario 0-29, ya que la naturaleza jurídica de los mismos es la de ser un contrato netamente administrativo y no laboral, al darse la tergiversación respectiva, puedo decir sin temor a equivocarme, que la finalidad de la misma, es inobservar principios doctrinarios fundamentales del derecho del trabajo y preceptos jurídicos regulados en la normativa laboral vigente del país. Esto por los motivos ya expresados anteriormente.

b. Vulneración de derechos laborales de la población trabajadora del país, lo inaudito, es que es el propio Estado, a través de distintas instituciones que conforman la administración pública del país, es la que contrata a trabajadores bajo el renglón

presupuestario ya mencionado, y con ello, se violan derechos laborales que según la doctrina jurídica laboral existente, tienen el carácter de mínimos e irrenunciables.

c. La poca o nula credibilidad al sistema de justicia guatemalteco, en este caso concreto, a las diversas judicaturas laborales que conforman los órganos jurisdiccionales de la materia en mención. Generando con ello la desconfianza al Organismo Judicial en su conjunto. Dando como resultado que la mayoría de la población trabajadora no denuncie hechos o actos, que atenten contra sus derechos laborales y fundamentales. Ya que los índices actuales de impunidad en el país son altos.

### 4.4. Derechos humanos fundamentales vulnerados

Dentro de los derechos humanos fundamentales que se vulneran al inobservar el principio de estabilidad laboral en la contratación laboral guatemalteca; haciendo énfasis en lo que dice la doctrina jurídica existente, de esta clase de derechos; la doctrina los define, como los derechos humanos contenidos en las diversas constituciones políticas que cada Estado ha elaborado, con la finalidad de regir jurídica y políticamente a un territorio determinado. Dentro de esta clase de derechos vulnerados se encuentran los siguientes:

1. **El bien común**: Ya que el Estado de Guatemala a través de la Constitución Política de la República preceptúa el bien común, en el Artículo 1. "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin

supremo es la realización del **bien común".** Como se puede observar al realizar el presente trabajo de tesis, se denota la inexistencia del bien común dentro de la población trabajadora del país, que es la mayoría, ya que son pocas las personas que pueden tener acceso a medios de producción propios; por lo cual debido a las condiciones injustas en que se encuentran contratados la mayoría de trabajadores guatemaltecos, como ha quedado claro, con la presente investigación efectuada, no se cumple a cabalidad lo estipulado por el Artículo primero de la Constitución Política guatemalteca. Dando con ello que no exista bienestar general dentro del conglomerado social del país.

2. **La justicia**: Otro derecho humano fundamental vulnerado, con la inobservancia del principio de estabilidad laboral en el país, es uno vital para la ciencia del derecho, la justicia, que se encuentra preceptuada en el Artículo 2 constitucional. Deberes del Estado, el cual establece: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, **la justicia,** la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona". Como se observa, es difícil hacer positivo el artículo ya mencionado, ya que las falencias en varios aspectos sociales del país, actualmente se encuentran totalmente desatendidos por el Estado guatemalteco; en este caso concreto, la justicia, no se positiviza en virtud, de que se ha dicho, que es inaudito, que instituciones del mismo ente estatal, vulneren derechos laborales, de la población trabajadora del país, al celebrar contratos laborales bajo el renglón presupuestario 0-29 del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, al igual que la impunidad en materia laboral existente en estos casos concretos, que le corresponden resolver a la judicatura privativa del derecho laboral.

3. **La igualdad**: Otro derecho humano fundamental vulnerado en la presente investigación, es el derecho a la igualdad, el cual se encuentra preceptuado en la Constitución guatemalteca en el Artículo 4. Libertad e igualdad. "En Guatemala todos los seres humanos **son libres e iguales en dignidad y derechos**. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí". Es vital mencionar dentro de la presente investigación, que esa igualdad que preceptúa la Constitución Política, no se cumple en lo más mínimo, en las relaciones laborales que se celebran en el país, dando como resultado que dicho derecho sea violentado a todas luces, en las contrataciones laborales que realizan distintos entes de la administración pública guatemalteca. Esto en virtud de que en el país, siempre el que posea los medios de producción en el caso de la iniciativa privada, o el poder en el caso de las instituciones públicas, va a ser quien disponga según lo que más le convenga, la manera en que se va a llevar a cabo, las contrataciones laborales que realicen, vulnerándose también los considerandos del Código de Trabajo, para ser más exacto, el considerando que se refiere a las características ideológicas del derecho del trabajo, la literal a) menciona que: "el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". Y la literal e) establece: "el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

## 4.5. Análisis al principio de estabilidad laboral

Es vital mencionar dentro del presente trabajo de tesis, una breve explicación del principio de estabilidad laboral y la no aplicación del mismo, en la contratación laboral que realizan algunas entidades de la administración pública.

Se parte de la doctrina jurídica, para darle el realce respectivo que tiene en la presente investigación, el principio doctrinario ya mencionado; la doctrina jurídica se puede definir como el estudio o investigación que realizan los doctos o sea los expertos de determinadas materias del derecho (laboral, penal, civil, mercantil, etc.) con la finalidad de enriquecer las mismas, y que su aplicación no se base solo en la letra muerta de los cuerpos normativos decretados por el Congreso de la República, si no que sea utilizada como una herramienta para la eficaz interpretación de la Ley, al hablar de doctrina jurídica se debe mencionar que es una fuente indirecta del derecho, se encuentra en la misma posición que la costumbre, e inclusive de los principios doctrinarios del derecho.

Al hablar de doctrina jurídica, se debe enlazar la definición de los principios en materia doctrinaria jurídica, el cual puedo decir que son las líneas directrices o matrices que sirven o se utilizan para resolver un conflicto de leyes, o para llenar lagunas o vacíos *legales existentes*.

El objetivo de explicar estas definiciones doctrinarias, es para observar la importancia de las instituciones o figuras jurídicas que se mencionan en el presente trabajo de tesis;

siendo el tema central el principio de estabilidad laboral, que es fundamental que se cumpla dentro de cualquier relación laboral existente dentro del país.

La importancia del mencionado principio radica, en que actualmente, derivado de las altas tasas de desempleo que la población guatemalteca sufre, y no solo el país, si no, que esta crisis del empleo, se vive a nivel mundial, empeorada esta situación por la crisis económica que todos o la gran mayoría de países sufrieron, y que hasta ahora, están saliendo de esta situación tan preocupante; por lo cual la estabilidad es la tranquilidad que puede gozar cualquier trabajador, de que si cumple con su trabajo de manera eficaz y eficiente, se le va a respetar su plaza dentro de determinada institución, pero en la realidad nacional, ocurre lo contrario, ya que como se ha dicho en párrafos precedentes, algunas instituciones públicas y algunas empresas de la iniciativa privada del país, se incumple con dicho principio; en primer lugar las instituciones públicas al signar contratos laborales, regidos bajo el renglón 0-29 regulado en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala, que supuestamente faculta a dichos entes, a que efectúen contratos laborales con plazos tan cortos de vigencia, los cuales pueden ser de tres meses, seis meses y un año, al finalizar el plazo ya mencionado, deben volver a celebrarse dichos contratos, lo cual, a simple vista denota violación y vulneración a derechos laborales de la población guatemalteca, entre los objetivos de realizar dichas contrataciones de esta manera, se encuentran la supuesta presión para obtener un mejor desempeño del trabajador, y que no crea que su plaza de trabajo, la tenga segura y se acomode y no rinda al máximo, método que no me parece correcto realizarlo, ya que son tendencias neoliberales, que en vez de ayudar al trabajador, en que se cumpla con sus derechos laborales, coadyuva a la

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

explotación laboral moderna. Otro objetivo es el político, que ayuda a ciertas personas a utilizar la administración pública como trampolín proselitista, ya que prometen plazas laborales a todos los individuos que les colaboren de cualquier forma, a la campaña política que ellos llevan a cabo. Utilizando el trafico de influencias como método para llegar al poder.

## 4.6. Análisis técnico jurídico para solucionar la aplicación de los contratos renglón 0-29 en el país

Con la finalidad de brindar un aporte al país, con la presente investigación efectuada, puedo mencionar algunas soluciones que coadyuven a frenar la vulneración de derechos laborales de la población guatemalteca, entre las cuales puedo mencionar las siguientes:

Con la creación de un Decreto Legislativo que permita la reforma de la actual aplicación de la Ley de Servicio Civil y el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Los trabajadores contaran con una base legal para que sus derechos y garantías sean respetados.

Con la reestructuración en los sistemas de control que realiza el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General del Trabajo y la Oficina Nacional del Servicio Civil, se mejorará el respeto a los derechos laborales tanto del sector público, como del sector privado.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La prohibición de celebrar contratos bajo el renglón 0-29, hará que lo normado en el Código de Trabajo y la Ley del Servicio Civil, se convierta en un derecho positivo y no solo vigente, esto con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, por ningún ente estatal o empresa de la iniciativa privada del país.

Con la mejora en el nivel socioeconómico del país, la población trabajadora escogerá de mejor manera el trabajo y las condiciones del mismo, esto con el objetivo de poder desarrollarse a cabalidad dentro de la sociedad, además de prevalecer un ambiente de equidad dentro de las diversas relaciones laborales existentes.

Las reformas estructuradas y bien analizadas al Código de Trabajo guatemalteco, harán que el país se actualice, en cuanto a la normativa laboral respecta en relación con el resto de países.

La enseñanza del derecho laboral, en los distintos centros de trabajo, por medio de las instituciones competentes, hará que los trabajadores reclamen su real cumplimiento, en aras de lograr mejoras en sus condiciones de trabajo.

Las denuncias ante las autoridades competentes, en cuanto a la vulneración de derechos laborales contenidos en los distintos cuerpos normativos, disminuira la impunidad existente en el país.

La amonestación al Estado de Guatemala por parte de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), por violación a derechos laborales, tendrá como

consecuencia que el tipo de contratación regulado bajo el renglón 0-29, ya no sea aplicado a la mayoría de las relaciones laborales en el país, si no solo a los casos concretos en que si puede y debe ser aplicado.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

## CONCLUSIONES

1. La vulneración a los principios doctrinarios laborales, se debe a la poca importancia que se le da a los mismos, tanto por parte de patronos o empleadores y trabajadores, e inclusive por algunos profesionales del derecho.

2. Los legisladores en Guatemala, en reiteradas ocasiones regulan instituciones de manera errónea, tal es el caso de la creación de los contratos 0-29 regulados en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala.

3. El abuso de poder por parte de empresarios de la iniciativa privada del país, hace que surjan situaciones violatorias a los derechos laborales mínimos e irrenunciables de la población trabajadora, que es el porcentaje mayor de población que actualmente habita el Estado de Guatemala.

## RECOMENDACIONES

1. La Inspección General del Trabajo, debe promover una campaña informativa, que tenga como objetivo dar a conocer los principios doctrinarios laborales, ya que los mismos son fundamentales para resolver conflictos que surgen dentro de la relación laboral, deben pegar afiches informativos en los centros de trabajo, colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y demás lugares que promuevan su conocimiento.

2. Es necesaria una preparación académica y constante actualización a los legisladores guatemaltecos a través de sus asesores jurídicos, con la finalidad de que las instituciones que se regulen en el ordenamiento jurídico guatemalteco sean las adecuadas, coadyuvando con ello a la creación de normas legales eficaces.

3. El CACIF a través de sus distintas cámaras, debe crear una campaña en cuanto al real respeto a los derechos laborales de sus trabajadores, ya que son la base fundamental de toda empresa, la campaña debe ir enfocada a no vulnerar derechos laborales con la finalidad de tener una empresa sólida y de buenos principios, que cosecha colaboradores fieles y eficaces.

## BIBLIOGRAFÍA


ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo.** 1era ed; DF. México: Ed. Porrúa, 1998.

BARASSI, Ludovico. **Derecho del trabajo.** 1 t; DF, México: Ed. Porrúa, 1979.

BARGAGELATA, Héctor-Hugo. **Formación y legislación del trabajo.** 3 vol. Montevideo, Uruguay: Ed. Cintefor, reimpresión 1997.

BAYON CHACÓN, Gaspar. **Contratos especiales de trabajo**. 2a. ed; Madrid, España: Ed. Dear, 1985.

CANNESA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho del trabajo**. 4ta. Ed; Guatemala, Guatemala: Ed. Serviprensa. 2011.

CASERES POTAU. **Los principios del derecho del trabajo**. 1 vol. Madrid, España: Ed. Torre Blanca. 1993.

CAYESTAS, Carlos. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala**, tomos 28, 29, 39, 40, 42 y 46. Madrid, España: Ed. Ediciones. Período 1872 a 1930

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2a. ed; Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

GARCÍA ALONZO. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales.** 5ta. ed; Barcelona, España: Ed. Ariel. 1990.

GARCINI GUERRA, Raúl. **El régimen de los servidores públicos.** 2a. ed; Quito, Ecuador: Ed. Torreblanca. 1985.

GUERRERO EUQUERIO. **Manual de derecho del trabajo.** 1a. ed; DF. México: Ed. Porrúa, 2000.

KROTOSCHIN, Ernesto. **La relación de trabajo de los funcionarios y empleados públicos.** 2 vol; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma. 1993.

LIMA, Osvaldo. **Regulaciones especiales de trabajo**. 2a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Errepar. 1988.

LOPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. 3ra. ed. Guatemala, Guatemala: Ed. SERVITAG. 2007.

MARIGO, Susana. **El contrato individual del trabajo**. 2 vol. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1981.

MONTENEGRO BACA. **Condiciones contractuales en el derecho del trabajo**, 1a. ed. Barcelona, España: Ed. Contemporánea. 1988.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo**. 1 vol. Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma. 1988.

RAMADIER, Paúl. **Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.** 1a. ed. Paris, Francia: Ed. Derecho Social. 1997.

RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo.** 1. t. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1993.

SIBERT, Wolfang. **La autenticidad de la relación del trabajo del servidor público.** 2a. ed. Berlín, Alemania: Ed. Hastae. 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto. **La relación especial de los servidores públicos.** 3 vol. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma. 1992.

ZAMORA, Francisco. **Tratado del derecho del trabajo.** 3ra. ed. D.F. México: Ed. Reus. 1970.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Servicio Civil.** Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

**Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.** Enero 2005. Tercera Edición.